

Opinnäytetyö YAMK

Turun ammattikorkeakoulu

Kulttuuriala

2020

Marjaana Veikkanen

TEATTERITOIMINTA NUORISOPALVELUISSA

– Nuoret ja ohjaajat palvelun kehittäjinä

Marjaana Veikkanen

TEATTERITOIMINTA NUORISOPALVELUISSA

- nuoret ja ohjaajat palvelun kehittäjinä

Tämä opinnäytetyöni käsittelee Helsingin kaupungin nuorisopalvelujen teatteritoimintaa ja sen erityispiirteitä. Työni tavoitteena oli tuoda esiin nuorten ja ohjaajien kokemuksia teatterityöstä tällä hetkellä ja koota heidän ajatustensa pohjalta konkreettisia kehittämis ehdotuksia palvelujen parantamiseksi.

Opinnäytetyöni vastaa teatterityössä havaittuun tarpeeseen kehittää toimintaa asiakaslähtöisesti sekä tietoperustaisesti. Tavoitteenani on antaa tilaa palvelun käyttäjien ja mahdollistajien äänelle entistä enemmän ja luoda pohjaa käytännönläheiselle kehittämistyölle heidän kanssaan.

Aineistoni koostuu yhdentoista nuoren ja neljän työntekijän syvähaastatteluista, joita peilaan omiin havaintoihini ja aikaisempiin tutkimuksiin. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Aineistoni vahvistaa sen omakohtaisen kokemukseni ja huomioni, että nuorten kanssa tehtävä taidetyö on yhteiskunnallisesti merkittävää.

Teatteritoiminnan koettiin kaikissa haastattelussa lisänneen nuorten itsetuntemusta ja itseluottamusta, vuorovaikutustaitoja ja uskallusta tuoda omia teoksia ja ajatuksia esiin. Ohjaajien aineisto vahvisti näiden teemojen merkitystä ja avasi osaamista ja ajattelua niiden takana. Aineiston kautta selkenivät ne ohjaajuuden teot, jotka saivat nuoren puhkeamaan kukkaan sekä kiteyttivät ohjaajien kehitysehdotuksia teatteritoiminnan ja oman ammattitaitonsa ja hyvinvointinsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

ASIASANAT:

Teatteri, dialogi, nuorisotyö, soveltava teatteri, teatteri-ilmaisu

Marjaana Veikkanen

THEATER ACTIVITIES IN YOUTH SERVICES

- young people and mentors as service developers

This thesis deals with the theatrical activities of the City of Helsinki Youth Services and its special features. The aim of my work was to highlight the experiences of young people and directors in theatre work at the moment and to draw together concrete ideas for improving the services based on their ideas.

My thesis responds to the need to develop customer-oriented and knowledge-based activities. My goal is to give more space to the voice of customers and employees and to lay the groundwork for pragmatic development work.

The data consists of in-depth interviews with eleven young people and four employees. I reflect on my own observations and previous research. The data was analysed by thematic method. The collected data confirms my personal experience that artistic work with young people is of immense social importance.

In all interviews, theatre was seen as increasing young people's self-awareness and self-confidence, communication skills and the courage to bring out their own works and thoughts. The importance of these themes was highlighted by the responses of the directors. Their responses also clarified the needed knowledge and skills which are required from the directors in their work and brought out new development ideas.

KEYWORDS:

Theatre, dialogue, youth work, applied theater

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	9
2.1 Kansainvälinen tutkimus työni taustalla	9
2.2 Kotimainen tutkimus työni taustalla	11
2.3 Taiteilijat työssään nuorisopalveluissa	12
3 TEATTERITOIMINTA OSANA NUORISOPALVELUJA	14
3.1 Kulttuurisen nuorisotyön määrittelyä	14
3.2 Teatteritoiminta nuorisopalveluissa	15
3.3 Teatteritoiminnan tavoite	16
3.4 Työmuodot pähkinäkuoressa	16
3.5 Nuorisopalveluissa teatterityötä saa tehdä nuoriin keskittyen	18
3.6 Kanssataiteilijuus käsitteenä tässä työssä	18
3.7 Dialogisuus, itsetuntemus ja tunneäly työn pohjana	19
4 TEATTERITOIMINTA NUORTEN SILMIN	21
4.1 Nuorten aineiston keskeisimmät havainnot	22
4.2 Ohjaajan ja nuoren suhde	23
4.3 Oppiminen teatteritoiminnan kautta	24
4.4 Ongelmat ja niiden ratkaiseminen	25
4.5 Tapahtumat ja tilaisuudet osana teatteritoimintaa	26
4.6 Ikä ja taitotaso teatteritoiminnassa	27
4.7 Ryhmä merkitysten luojana	27
4.8 Kehityskohtia	28
5 TEATTERITOIMINTA OHJAAJIEN SILMIN	30
5.1 Teatterityö nuorisopalveluissa	31
5.2 Ohjaajan identiteetti ja osaaminen	32
5.3 Ohjaajan ja nuoren suhde – valta, vastuu ja vapaus	33
5.4 Ongelmiin puuttuminen ja ennakointi	34
5.5 Taidelähtöiset työpajat	35
5.6 Herttoniemen nuorisotyöyksikön ja Narrin näyttämön eroja ja yhtäläisyyksiä	35
5.7 Ryhmien sisältö ja toimintatavat	36

5.8 Nuorten omaehtoiset ryhmät	37
5.9 Epäkohtia	37
5.10 Visioita ja kehittämis ehdotuksia	38
6 KESKEISET HAVAINNOT KOKO AINEISTON POHJALTA	39
6.1 Jos se ei ole rikki, älä yritä korjata sitä	39
6.2 Nuorten ehdotukset on helppo toteuttaa	40
6.3 Teatterityö kehittyy aineistojen pohjalta	41
7 LOPUKSI	43
7.1 Konkreettisia kehittämis ehdotuksia	43
7.2 Nuorisopalvelujen teatteritoiminta osana soveltavan taiteen kenttää	44
LÄHTEET	46

1 JOHDANTO

Soveltava taide on saanut viimeisen kymmenen vuoden aikana lisää näkyvyyttä ja arvostusta. Käsitteenä se on edelleen monimerkityksellinen eikä sille löydy yhtä ”oikeaa” määritelmää. Tarkoitin soveltavalla taiteella tässä opinnäytetyössäni sellaista taiteen tekemisen muotoa, jossa keskitytään dialogisuuden kautta yhteisen ymmärryksen rakentamiseen, yksilön ja yhteisön äänen vahvistamiseen sekä esiintuomiseen sen omilla ehdoilla. Käytännössä tämä tarkoittaa tässä työssä nuorten kanssa tehtävää taidetta, jonka sisältö määrittyy yksilön ja ryhmän tarpeiden pohjalta.

Kansainvälisen ja kotimaisen tutkimuskirjallisuuden valossa on selvää, että taiteen ja taidekasvatuksen perinteisesti määritelty kenttä on muuttumassa (Westerlund ym. 2016, 12). Olen ilolla seurannut taidekentän monipuolistumista ja soveltavan taiteen muotojen hyödyntämistä osana taidekasvatusta, organisaatioita ja erilaisten yhteisöjen kanssa tehtävää työtä.

Tämä opinnäytetyöni käsittelee hyvin pragmaattisesti teatterityötä osana Helsingin kaupungin nuorisopalveluja. Käytännönläheisen työn kehittävä työote onkin opinnäytetyöni keskiössä.

Työskentelen teatteri-ilmaisun ohjaajana Helsingin kaupungilla, Nuorisopalveluissa. Olen työskennellyt soveltavan teatterin parissa 15 vuotta teatteriopettajana, kouluttajana, ohjaajana ja yhteisötaiteen tekijänä. Olen koulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), yhteisöpedagogi (YAMK) ja ratkaisukeskeinen taideterapeutti ja tarkastelen väistämättä aihetta oman kokemukseni ja koulutukseni kautta.

Koen aikaisemman työkokemukseni ja koulutukseni monipuolisuuden tärkeänä, koska niiden avulla olen löytänyt tapoja ymmärtää ja tulla ymmärretyksi eri tahojen kanssa. Ajattelen soveltavaa taidetta yhteiskunnallisesti työskentelyforumina, joka tuo erilaisia toimijoita yhteen. Eri toimijoilla on erilaiset intressit, tavat puhua ja hahmottaa asioita, erilaiset visiot, näkemykset sekä toimintakulttuurit. Soveltavan taiteen täytyy näin ollen ottaa huomioon näiden eri instanssien näkökulmat. Tämä lähtee kielestä. Tarvitsemme sellaisia tapoja purkaa auki soveltavaa taidetta, että se on kaikille ymmärrettävää. Jos tällainen yhteinen ymmärrys puuttuu, työ jää pienen piirin sisään, vain osaksi taidekenttää. Tämä on suuri haaste myös Helsingin kaupungin kulttuurisessa nuorisotyössä, koska työn kehittäminen vaatii hyvin erilaisten toimijoiden yhteistyötä.

Käytännön työn kautta on herännyt tarve löytää vastauksia seuraaviin kysymyksiin, jotka toimivat myös tutkimuskysymyksinä; millainen ohjaajuus saa nuoren puhkeamaan kukkaan, millaisena nuorisopalvelujen teatteritoiminta tällä hetkellä koetaan ja miten toimintaa tulisi kehittää?

Tässä ajassa on oleellista kysyä, kuinka teatteritoiminta soveltavan taiteen muotona saadaan vastaamaan entistä paremmin nuorten tarpeisiin, kuten syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn, minäpystyvyyden kokemuksen lisäämiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen.

Aiemmissa tutkimuksissa taiteellisen toiminnan on havaittu tukevan nuoren omien kykyjen ja vahvuuksien tunnistamista sekä edistävän ajattelu- ja reflektiotaitojen kehittymistä ja vaikuttavan positiivisesti nuorten itsetuntemukseen, itsetuntoon ja -luottamukseen (Avarett ym. 2015, 315, 318; Laitinen 2017, 31). Tutkimustulokset vahvistavatkin sen omakohtaisen kokemukseni ja huomioni, että nuorten kanssa tehtävä taidetyö on yhteiskunnallisesti merkittävää työtä ja sillä voi olla kauaskantoisia seurauksia.

Tämä opinnäytetyöni keskittyy niihin ohjaajuuden tekoihin ja osaamiseen, jotka mahdollistavat voimaantumisen, kasvun ja empatian lisääntymisen teatteritoiminnan kautta. Huomaan pohtivani usein vaikeutta kuvata teatteri-ilmaisun ohjaajan työn ydintä. Välillä koen sen olevan lähes mahdotonta, koska toiminnassa keskeistä on kokemuksellisuus ja elämyksellisyys. Aikaisempien tutkimusten valossa on selvää, että nuorille suunnattu taidetoiminta on merkityksellistä. Lisäselvitystä tarvitaan kuitenkin siihen millainen ohjaajuus tuottaa tätä merkityksellisyyden kokemusta.

Haluan opinnäytetyöni kautta lisätä ymmärrystä työn erityispiirteistä nuorten ja ohjaajien aineiston kautta ja tuoda esiin osaamista ohjaajuuden takana. Aineistoni koostuu yhdentoista nuoren ja neljän työntekijän syvähaastatteluista, joita peilaan omiin havaintoihini ja aikaisempiin tutkimuksiin.

Minua kiinnostaa, miten nuoret kokevat heihin kohdistetun ohjaajuuden ja millaisilla teoilla tai osaamisella teatteriohjaaja voi tehdä laadukasta kohtaamistyötä. Haluan selvittää, millaista tukea ohjaaja tarvitsee voidakseen säilyä aidosti läsnäolevana ja kuuntelevana. Haluan myös lisätä ymmärrystä siitä, miten ohjaajien hyvinvoinnista ja uusiutumisesta voidaan huolehtia ja miten työ voidaan pitää nousujohteisena ja kehittyvänä. Koen tärkeänä kuvata työn sisältöä, jotta sitä voidaan kehittää.

Dialogisuus ja tunneäly kulkee työssäni punaisena lankana ja koen niiden olevan keskeinen työväline nuorten kanssa tehtävässä taidetyössä sekä soveltavan taiteen ohjaajuudessa laajemminkin. On tärkeää, että soveltava taide oikeasti jalkautuu osaksi organisaatioita, tässä tapauksessa nuorisotyötä. Tämän takia täytyy tuoda esiin helposti lähestyttävällä tavalla työn tavoitteet, osallistujien kokemukset ja kuvata miten työ tehtiin ja miten sitä voidaan kehittää.

Luvussa kaksi tuon esiin aikaisempia tutkimuksia, kolmannessa luvussa avaan lyhyesti nuorisotyön, kulttuurisen nuorisotyön ja teatteritoiminnan keskeisiä piirteitä nuorisopalveluissa. Luvussa neljä esittelen aineistoa nuorten näkökulmasta ja luvussa viisi ohjaajien näkökulmasta. Tuon esiin miten aineistoa kerättiin, miten sitä analysoitiin sekä esittelen keskeiset teemat ja löydökset. Luvussa kuusi kiteytän aineiston pohjalta nousseita teemoja ja löydöksiä. Lopuksi luvussa seitsemän esittelen kehittämis ehdotukset ja pohdin työtäni sekä sen kautta syntyneitä oivalluksia.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Opinnäytetyöni on luonteeltaan laadullinen tapaustutkimus kehittävällä työotteella. Saa-rela-Kinnusen ja Eskolan mukaan tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan vain yksi ta-paus (henkilö, kylä, organisaatio tms.) perusteellisesti ja siinä etsitään aina vastausta kysymyksiin: kuinka ja miksi? Tapaustutkimukselle on luonteenomaista, että pienestä joukosta toisiinsa rinnastettavia tapauksia tuotetaan yksityiskohtaista tietoa. Tapaustut-kimuksessa kokonaisvaltainen ymmärtäminen on tärkeämpää kuin yleistäminen. (Saa-rela-Kinnunen & Eskola 2010, 184–187.) Tämä tulee hyvin esiin opinnäytetyössäni, jossa nuorisopalvelujen teatteritoimintaa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään eri työ-muotojen ja näkökulmien kautta.

Opinnäytetyöni vastaa teatterityössä havaittuun tarpeeseen kehittää toimintaa asiakas-lähtöisesti sekä tietoperustaisesti. Tavoitteenani on antaa tilaa palvelun käyttäjien ja mahdollistajien äänelle aikaisempaa enemmän ja luoda pohjaa käytännönläheiselle ke-hittämistyölle heidän kanssaan.

2.1 Kansainvälinen tutkimus työni taustalla

ArtsEqual -hankkeen julkaisu Taide ja Hyvinvointi on koonnut kansainvälisiä tutkimuksia laajasti. Tutkimukset tuovat vakuuttavasti esiin taiteen positiivisia vaikutuksia nuorten hyvinvointiin ja kasvuun. Laitinen toteaaakin nuorten kanssa toteutetun taidetoiminnan moninaisista positiivisista vaikutuksista nuorten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin olevan runsaasti tutkimusnäyttöä (2017, 31).

Teatteritoiminnalla on aikaisempien tutkimusten mukaan suurta vaikutusta nuorten elä-mään. Hughesin ja Wilsonin tutkimuksessa kävi ilmi, että nuorille suunnattu teatteritoi-minta voi näytellä tärkeää roolia itsenäistymisessä ja vastuun kannon oppimisessa osana ryhmätyöskentelyä. Nuoret kokivat teatteritoimintaan osallistumisen myötä voi-vansa olla "enemmän itsensä." Lisäksi teatteritoiminnassa heidän kohtaamansa hyväk-syvä ja tukeva ilmapiiri rohkaisi ja tuki heidän toimintaansa myös muilla elämänalueilla. Teatteritoiminta näyttäytyikin turvallisena paikkana, jossa nuoret saattoivat kehittää

tärkeitä persoonallisuuteen ja sosiaaliseen toimintaan liittyviä kykyjä ja samalla kohdata aikuistumiseen liittyviä haasteita. (Hughes ja Wilson, 2004, 69, 70.)

Taidetoiminnalla on havaittu olevan myös vaikutusta nuorten yhteisöllisyyden kokemukseen ja voimaantumiseen (Duberg ym. 2016, 12). Teatteri taidemuotona on hyvin yhteisöllinen ja siinä on vahva yhteinen päämäärä. Tämä kiinnittyminen, aktiivinen osallistuminen lähiyhteisön toimintaan sekä osallisuus tuovat vaikuttamisen kokemuksia myös heikossa asemassa oleville nuorille (Avarett ym. 2015, 315, 318). On tärkeää muistaa, että toiminnan tulee olla sellaista, että kaikki nuoret voivat päästä sen piiriin, muuten vaikutuksen voivat olla päinvastaisia.

Hughes ja Wilson (2004, 62) ovatkin määritelleet mielestäni osuvasti nuorille suunnatun teatteritoiminnan toimivuutta tukevia ominaisuuksia. Hyvä nuorille suunnattu teatteritoiminta;

- on avoin kaikille nuorille heidän kykyihinsä ja taustaansa katsomatta
- toteutetaan epämuodollisissa puitteissa koulun ja kodin ulkopuolella
- työskentelyprosessi on luonteeltaan epämuodollinen, mutta samalla kurinalainen
- toiminta tarjoaa nuorille mahdollisuuksia ottaa riskejä turvallisessa ympäristössä, osallistua esityksiin ja performansseihin ja ottaa vastuuta toiminnan ylläpitoa koskien
- toiminta pitää sisällä tärkeyden tunteen ja vaatii sitoutumista työn tekemiseen sekä oikeisiin määräaikoihin, joita työlle asetetaan

Hughesin ja Wilsonin (2004, 66–67) tekemässä tutkimuksessa nousi esiin myös nuorille suunnatun teatteritoiminnan positiivisia vaikutuksia toimintaan osallistuneiden sosiaaliin taitoihin ja heidän persoonallisuuteensa. Tutkimukseen osallistuneet nuoret mainitsivat teatteritoiminnan:

- lisänneen heidän itsevarmuuttaan
- kehittäneen heidän esiintymistaitojaan
- lisänneen heidän ystäviensä lukumäärä sekä valmiuksia ystäväystyä uusien ihmisten kanssa
- kehittäneen heidän kykyään olla oma itsensä
- vähentäneen heidän ennakkoluuloisuuttaan
- kehittäneen heidän kykyään työskennellä muiden kanssa ja ymmärtää heitä
- kehittäneen heidän kykyään ilmaista itseään

- lisänneen heidän onnellisuuttaan
- ehkäisseen heidän ajautumistaan ongelmiin
- lisänneen heidän kykyään käsitellä ja kohdata ongelmia ja haasteita

2.2 Kotimainen tutkimus työni taustalla

Kotimaisissa tutkimuksissa on tunnustettu nuorten kanssa tehtävän taidetyön monipuolinen vaikuttavuus. Taidepedagoginen toiminta mahdollistaa erityisesti subjektiivisen ajattelun herättämisen sekä tarjoaa nuorille luovan tavan käsitellä ympäröivää todellisuutta heidän näkökulmastaan (Vilmilä 2016, 51). Koen henkilökohtaisesti, että taiteen äärellä oleminen ja taiteen tekeminen tulisi olla jokaisen nuoren ulottuvissa.

Nuoret taiteen tekijöinä Myrsky-hankkeen väliarvioinnissa nousikin esiin, että itseilmaisuus on yksi keskeinen kulttuurisen olemassaolon elementti, jonka osaksi kaikkien lasten ja nuorten tulisi halutessaan päästä. Kulttuurisessa itseilmaisussa tärkeää on toisaalta yksilöllisyys, toisaalta yhdessä tekeminen, mahdollisuus oppia muilta ja tekemisen ja ajatusten jakaminen. Näiden avulla kulttuurin perustavat ominaisuudet, yhteisöllinen jatkuvuus ja koheesio sekä yksilöllinen muutos, variointi ja luovuus, voivat toteutua. (Kotilainen ym. 2010, 16–17.) Nuorilla on monia syitä hakeutua teatterin pariin, mutta havaintojeni mukaan yhdessä tekeminen, yhteisten todellisuuksien kuvittelemisen ja muokkaaminen, yksilöllinen sekä ryhmän kasvu ja toiminnan jatkuvuus ovat nuorille tärkeitä.

Kokemukseni mukaan nuorille on innostavaa tuoda teoksiaan esille osallistumalla esimerkiksi kulttuuritapahtumiin. Myös Myrsky-hankkeen kautta on noussut esiin, että monille nuorille taideteosten julkinen esitys ja laajat yleisöt on ollut vahva kokemus (Kotilainen ym. 2010, 16). Koen tämän ajatuksen keskeisenä kehityskohtana nuorisopalvelujen teatteritoiminnan osalta. Voisimme tehdä huomattavasti enemmän yhteistyötä taidelaitosten kanssa ja saattaa nuoria taiteilijoita osaksi taidekenttää heidän omilla ehdoillaan ja oman taiteensa kautta.

Taiteen tekemisen täytyy lähtökohtaisesti olla nuorelle mielekästä. Tämän takia se, että nuoret saavat palvelua halutessaan lähialueellaan ja palvelu on pitkäkestoista ja edullista, on merkittävää. Mahdollistajan rooli on keskeinen myös nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa. Nuoria ei saa jättää yksin tekemisensä kanssa, mutta ei myöskään ohjata heitä tavalla, joka vie vapauden ja ilon. Omassa työssäni pohdin juuri tätä vallan, vastuun

ja vapauden suhdetta erityisesti nuorten omaehtoisen tekemisen äärellä. Nuoret pitää mielestäni ottaa vielä aikaisempaa laajemmin ja syvemmin mukaan kehittämistoimintaan ja tasavertaisiksi toimijoiksi jättämättä heitä kuitenkaan yksin tekemisensä kanssa.

Siivonen toteaaakin, että nuorten omaehtoinen taiteen tekeminen tarvitsee aikuisten tukea. Aikuiset antavat nuorille turvaa ja vapautta ilmaista itseään taiteen keinoin ja he voivat käytännössä mahdollistaa nuorten toiminnan tarjoamalla riittävät resurssit, ohjausta ja tilaisuuksia oppia uutta. Aikuisten tehtävänä on antaa nuoruuden intensiiviselle ja haastavalle hetkellisyydelle sallivat ja vahvat puitteet. Siivonen kuvaa tätä osuvasti uskalluksena kohdata nuorten ajatukset ja tunteet rajussa ja herkässä muodossa ja aikuisen kykynä kuunnella ja asettua tasavertaiseen vuoropuheluun. (Siivonen 2010, 5.)

Dialogisuus kulkeekin työssäni punaisena lankana ja koen sen olevan keskeinen työväline nuorten kanssa tehtävässä taidetyössä. Nuoret tarvitsevat oman taiteensa tekemiseen ja esittämiseen tukea ja kohtaamista, vaikka he toimisivatkin hyvin itsenäisesti.

2.3 Taiteilijat työssään nuorisopalveluissa

Tällä hetkellä soveltavan taiteen kentällä käydään keskustelua taiteilijan osaamisesta, kun hän siirtyy perinteisen taidekentän ulkopuolelle. Nuorten kanssa työskentelevä taiteilija tarvitsee monia taitoja ja tukea tehdäkseen työtään omaa ja nuoren hyvinvointia tukevalla tavalla.

Lehikoisen artikkeli ”Qualification framework for artists in artist interventions” toi tärkeitä huomioita erilaisen osaamisen merkityksestä taiteellisen työn onnistumisen kannalta erilaisissa konteksteissa. Lehikoinen kuvaa kuinka taiteilijan ydinosaamisen taiteellisissa interventioissa voi jakaa seitsemään keskeiseen osaamisalueeseen, jotka ovat kontekstuaalisuus, pedagogisuus, taiteellisuus ja luovuus, tutkimusosaaminen, sosiaalinen osaaminen, projektijohtaminen sekä markkinointi. Taiteelliset interventiot tarvitsevat vankkaa käytännöllistä ja teoreettista osaamista omasta taidemuodosta sekä kyseessä olevasta kontekstista ja yhteiskunnasta. Lisäksi taiteilijalla on oltava hyvä ymmärrys monista taiteellisista käytännöistä, kuten soveltavasta teatterista ja sen vaikutusmahdollisuuksista perinteisten ympäristöjen ulkopuolella. (Lehikoinen 2013, 51.) Teatterityö, jota tarkastelen tässä opinnäytetyössäni pitää sisällään kaikki nämä elementit ja koen tämän takia keskeisenä liittää sen osaksi soveltavan taiteen kenttää, jotta sen erityispiirteet tulevat näkyviin.

Lehikoisen määrittämistä osaamisalueista kontekstuaalisuus tulee esiin työn erityispiirteiden ymmärtämisenä ja oman taiteilijuuden soveltamisena sen ehdoilla. Pedagogisuus on työn perusta ja näkyy tavassa suunnitella ja toteuttaa toimintaa nonformaalia oppimista tukevalla tavalla. Taiteellisuus ja luovuus näkyvät työssä kykynä ratkaista ongelmia, nähdä mahdollisuuksia, auttaa nuoria onnistumaan tavoitteissaan ja ohjata laadukkaita esityksiä. Tutkimusosaaminen näkyy tiedon hyödyntämisenä ja tuottamisena. Sosiaalinen osaaminen on merkittävässä roolissa verkostotyössä, moniammatillisissa työssä sekä ohjaamisessa. Projektijohtaminen näkyy kykynä hallita ja saattaa loppuun laajojakin kokonaisuuksia ja pitää samanaikaisesti hyvin monta erilaista kokonaisuutta eheinä ja huolehtia niiden etenemisestä. Markkinointi näkyy työssä ryhmien, tapahtumien, leirien ja muiden kokonaisuuksien markkinointina ja oman työn sisällön avaamisena. Käytännöllinen ja teoreettinen osaaminen teatterin tekemisestä ja sen erilaisten työmuotojen tuntemus on edellytys teatterityölle ja sen soveltamiselle nuorisotyössä. On myös tärkeää ymmärtää nuorisotyön yhteiskunnallista merkitystä ja osata soveltaa omaa ammattitaitoa vaihtuvissa konteksteissa, ymmärtää sen vaikutuksia ja liittää se laajempaan viitekehykseen.

3 TEATTERITOIMINTA OSANA NUORISOPALVELUJA

Nuorisopalvelut teatteritoiminnan alustana asettaa työlle reunaehdoja ja tavoitteita. Nuorisopalvelut Helsingin kaupungilla ovat osa Kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelukokonaisuutta. Toimiala koostuu kirjaston, kulttuurin, liikunnan ja nuorison palvelukokonaisuudesta. Helsingin kaupungin nuorison palvelukokonaisuus tuottaa yhdessä nuorten kanssa kulttuuripalveluita ja harrastuksia, edistää nuorten yhteiskunnallista osallistumista ja tarjoaa nuorille tukea ja neuvontaa. Lisäksi palvelukokonaisuus huolehtii nuorisopolitiikasta, tukee nuorisjärjestöjä ja nuorten ryhmiä. Nuorison palvelukokonaisuudessa työskentelee noin 360 työntekijää, joiden joukossa on muutama teatterintekijä. (Helsingin kaupunki 2018.)

3.1 Kulttuurisen nuorisotyön määrittelyä

Kulttuurinen nuorisotyö on yksi nuorisotyön muoto. Kulttuurisella nuorisotyöllä on useita määritelmiä ja aiheesta on tehty lukuisia opinnäytetöitä. Anttila ym. (2012) määrittelevät kulttuurisen nuorisotyön tärkeimmän tavoitteen olevan aina nuoren kasvun tukeminen. Kasvua voidaan tukea erilaisilla työmuodoilla, kuten teatteritoiminnoilla. Kulttuurisen nuorisotyön kautta nuori voi löytää juuri hänelle ominaisen tavan ilmaista itseään ja vaikuttaa. Osallisuus ja nuorten äänen kuuleminen ovat nousseet viime vuosina entistä keskeisimmiksi käsitteiksi myös kulttuurisessa nuorisotyössä. Kulttuurisen nuorisotyön lähtökohta onkin tarjota ilmaisukanavia sille, kuinka nuori kokee ympäröivän maailman ja useimpien työmenetelmien rakentuvan jo lähtökohtaisesti nuorten osallisuuden varaan. Nuorten omaehtoinen kulttuuritoiminta vaikuttaa parhaimmillaan vahvasti yhteiskunnallisella tasolla ja sillä on vaikutusta myös kulttuurisen nuorisotyön sisältöihin ja muotoihin. (Anttila ym. 2012, 11–14.) Teatterityössä nuorten ajattelu ja kehittämisideat ovatkin osa työn arkea.

Kulttuurinen nuorisotyö on tällä hetkellä suuressa muutoksessa Helsingin kaupungilla. Kulttuurisen nuorisotyön selvitys tehtiin 2018 ja siinä haastateltiin yli 70 työntekijää. Kulttuurisesta nuorisotyöyksiköstä on päätetty luopua 2020 ja kulttuuriset toiminnot siirtyvät toimintakeskus Hapesta pääsääntöisesti muihin toimipisteisiin ympäri Helsinkiä. Kulttuurisen nuorisotyön kehittämistyö on Mielosen (2018, 2) mukaan tällä hetkellä täysin käytännön työtä tekevien vastuulla, koska suunnittelijaresurssit ovat kadonneet. Tämä on yksi syy tämän opinnäytetyön tekemiseen. Haluan löytää tapoja uudistaa ja

tehdä näkyväksi teatteri-ilmaisun ohjaajien työtä, joka on yksi osa kulttuurista nuorisotyötä. Teatteri-ilmaisun ohjaajien työtä nuorisopalveluissa ei ole avattu aikaisemmin perusteellisesti. Onkin tärkeää määrittää työn tavoite, arvot ja sisällöt voidakseen kehittää sitä.

Kulttuurinen nuorisotyö on käsitteenä hyvin laaja ja puhunkin omassa työssäni nuorten kanssa tehtävästä taidetyöstä tai teatteritoiminnasta. Sanat kantavat sisällään arvoja ja merkityksiä ja saattavat tehdä toiminnasta liian yleistä tai vaikeasti hahmotettavaa. Kuvaa tässä työssäni teatteritoimintaa tietoisesti hyvin arvostavasti, koska ei ole lainkaan yhdentekevää millä sanoilla toimintaa ja sen tekijöitä kuvataan.

3.2 Teatteritoiminta nuorisopalveluissa

Teatteritoiminta on yksi kulttuurisen nuorisotyön muoto. Alan ammattikäytännöt ovat kehittyneet pitkälti osallisuuden ympärille ja toimintaa kehitetään vastaamaan nuorten tarpeita. Toiminta tapahtuu nuorten vapaa-ajalla, joten toiminta kehittyy luontevasti aina siihen suuntaan millaista palvelua nuoret tarvitsevat, koska he äänestävät jaloillaan hyvin nopeasti. Havaintojeni mukaan nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa tunnetaidot, dialogisuus ja osallisuus ovat keskiössä. Siinä ei pyritä niinkään opettamaan vaan tekemään yhdessä merkityksellisiä prosesseja nuoren omien kiinnostusten ja lähtökohtien pohjalta. Työ on pohjimmiltaan kokonaisvaltaista kohtaamista teatterin keinoin.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvalla on tällä hetkellä ohjaajia nuorisopalveluissa kahdessa yksikössä, Eteläisessä nuorisotyöyksikössä, jonka ohjaajat huolehtivat Narrin näyttämön toiminnasta ja Herttoniemen nuorisotyöyksikössä.

Teatteritoiminta Narrissa on hyvin jäsentynyttä, sillä on pitkät perinteet ja asema ja työtä tehdään koko Helsingin laajuisesti. Narrissa on kaksi kokopäiväistä teatteri-ilmaisun ohjaajaa, seitsemän tuntiohjaajaa ja yhdeksäntoista vakituista teatteriryhmää 10–27 vuotiaille nuorille. Näistä kolmesta toimii Narrin näyttämöllä Toimintakeskus Hapessa ja kuusi ryhmää Helsingissä muilla nuorisotaloilla. Teatteriharrastus Narrissa maksaa 50 euroa vuodessa. Lisäksi Narri tarjoaa mm. taidelähtöisiä työpajoja ja teatterileirejä. Narri käynnisti toimintansa vuonna 1981.

Herttoniemen nuorisotyöyksikössä on kaksi kokopäiväistä teatteri-ilmaisun ohjaajaa, yksi tuntiohjaaja ja viisi vakituista teatteriryhmää 9–20 vuotiaille, jotka ovat ilmaisia. Työtä tehdään alueperustaisesti. Taidelähtöisiä menetelmiä käytetään laajasti myös osana

yksikön ja alueen muuta toimintaa. Toiminta on hyvin paljon nuorempaa ja etsii jatkuvasti uusia muotoja.

Teatteritoiminnalla on vahva yhteinen arvopohja mutta myös eroja. Teatteritoiminnan arvoja ei ole kirjattu mihinkään, mutta ne voi mielestäni kiteyttää lauseeseen: Jokainen ihminen on jo itsessään upea ja ainutlaatuinen taiteilija ja teatterintekijä, me vain mahdollistamme hänen puhkeamisensa kukkaan.

Molemmissa yksiköissä on nuorten teatteriryhmiä, leirejä, työpajoja ja nuorten omaehtoisia teatteriryhmiä. Yhteistyötä yksikköjen välillä tehdään tällä hetkellä teatteritoiminnan kehittämistyöryhmässä, Forum-teatteriesitysten valmistamisessa ja joissain tapahtumissa. Yhteistyö on antoisaa ja hedelmällistä, mutta yhteinen viestintä, toimintatapa tai laajempi yhteistyö hakee vielä muotoaan.

3.3 Teatteritoiminnan tavoite

Helsingin kaupungin nuorisopalveluissa teatteritoiminnan tavoite on antaa nuorille mielekästä tekemistä, mahdollistaa heidän kasvuaan kohti aktiivista kansalaisuutta, taiteilijuutta ja hyvinvointia. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä työssä nuoren itsetunnon ja itseluottamuksen kasvua, tunnetaitoja ja kykyä ja halua kuulua yhteisöön, löytää paikkansa siitä ja tulla nähdyksi ja kuulluksi omilla ehdoillaan. Anttilan ym. (2012, 4) mukaan kulttuurisen nuorisotyön kasvatuksellinen työote ja osallistavat työmenetelmät ovat osoittautuneet loistaviksi työvälineiksi tuettaessa nuorten kasvua toimijoiksi ja aktiivisiksi kansalaisiksi. Tämä tehdään teatterityössä kohtaamalla nuoret tasaveroisina taiteilijoina ikätaso huomioiden ja järjestämällä erittäin edullista tai ilmaista pitkäkestoista teatteritoimintaa ja antamalla mahdollisuuksia tehdä omaa taidetta, esiintyä ja saada tuntitöitä. Kaikella toiminnalla tavoitellaan nuoren voimaantumista. Antamalla ohjaajan aikaa ja osaamista, tiloja ja laitteita nuorten käyttöön voidaan tukea myös sellaisia nuoria tai nuorten ryhmiä, jotka eivät halua osallistua ohjattuun toimintaan.

3.4 Työmuodot pähkinänkuoressa

Keskeiset nuorille suunnatut työmuodot teatteritoiminnassa ovat pitkäkestoiset teatteriryhmät, teatterileirit ja tapahtumat. Tutuin työmuoto on teatteriryhmät, joihin sitoudutaan koko lukuvuodeksi ja yleensä tuotetaan esitys tai esityksellisiä tekoja. Muita

työmuotoja ovat taidelähtöiset työpajat, yksilötyö, mentormalli ohjaajuuteen kasvussa, kesätyöt, tuntityöt ja nuorten omaehtoisten ryhmien tukeminen. Lisäksi työ pitää sisällään sosiaalisen median ja nettisivujen kautta tapahtuvaa viestintää, hallinnollisia työtehtäviä, työn markkinointia ja raportointia, verkostotyötä, tapahtumien järjestämistä tai niihin osallistumista nuorten kanssa tai heille tilaa tehden. Työhön kuuluu myös erilaisissa työryhmissä työskentelyä, Forum-teatteriesitysten tekemistä, työn suunnittelua ja koordinoointia sekä kehittämistä. Avaan seuraavaksi lyhyesti nuorille suunnattujen työmuotojen keskeiset sisällöt.

Teatteriryhmät ovat kestoltaan koko lukuvuoden mittaisia, niihin sitoudutaan koko vuodeksi ja niitä ohjaa teatteriohjaaja. Ryhmissä ei ole taitotasoja. Ryhmien tavoitteena on antaa teatterin kautta nuorelle paikka ilmaista itseään ja saada itsetuntemusta ja itseluottamusta, kokemus yhteisöön ja ryhmään kuulumisesta, yhteistyön tärkeydestä ja yhteisen tavoitteen eteen tehdyn työn merkityksellisyydestä.

Teatterileirit voivat olla päiväleirejä tai viikon kestäviä leirejä, joissa yövytään. Leirien tavoitteena on luoda syvempää yhteisöllisyyttä, tehdä yhdessä teatteria ja antaa mahdollisuus sekä ryhmälle että ohjaajalle oppia tuntemaan toisiaan paremmin.

Työpajat ovat taidelähtöisiä menetelmiä käyttäviä lyhyitä, tiiviitä kokonaisuuksia, joita toteutetaan yksittäin tai muutaman työpajan sarjassa. Työpajojen tavoitteena voi olla mm. ryhmädynamiikan havainnointi, työelämätaitojen tutkiminen tai arvojen pohtiminen.

Tapahtumat voivat pitää sisällään nuorten itse järjestämiä tapahtumia, esimerkiksi ryhmien esityksiä tai iltamia tai nuorisopalvelujen järjestämiä tapahtumia, esimerkiksi teatteriesityksiä tai festivaaleja. Tapahtumat voivat olla myös muiden toimijoiden tapahtumiin liittymistä aktiivisena kumppanina tai isoihin, muiden tahojen järjestämiin tapahtumiin, esimerkiksi taiteiden yöhön liittymistä lähinnä nuoren esiintyjien esillepääsyn mahdollistajana. Tapahtumien tavoitteena on pääsääntöisesti antaa nuorille esiintymis- ja työmahdollisuuksia ja sitä kautta arvostaa heidän tekemäänsä taidetta.

Forum-teatteriesityksiä tehdään tarpeen mukaan sekä nuorille että työntekijöille tai esimiehille heidän aiheistaan. Forum-teatteri on yksi keskeinen soveltavan teatterin menetelmä, jossa esiintyjät ja yleisö käsittelevät yhdessä yhteisön ongelmia ja pohtivat erilaisia ratkaisuja.

Yksilötyö puolestaan on yhden nuoren kohtaamista. Tapaaminen voi pitää sisällään keskustelua nuoren taiteesta ja sen mahdollisuuksista. Tapaaminen voi olla myös intensiivistä työskentelyä jonkun nuoren valitseman teeman ympärillä tai nuoren oman taiteen

tukemista, sen äärellä olemista ja dialogista palautteenantamista. Yksilötyö voi myös olla yksittäisen nuoren toivoman asian opettamista tai vaikean tilanteen selvittämistä.

Mentormalli on kehitetty ohjaajuuteen kasvun välineeksi. Sitä on pilotoitu Herttoniemen nuorisotyöyksikössä 2016–2018. Mentormallissa pidempään teatteria harrastanut, ohjaamisesta kiinnostunut nuori tulee työpariksi teatteriohjaajalle. Hänen kanssaan käydään aluksi keskustelua vallan ja vastuun jakautumisesta ja hän saa ottaa ryhmän kanssa valitsemansa verran vastuuta. Hän työskentelee teatteritoiminnan apuohjaajan nimikkeellä ja saa palkkaa työstään.

Kesätyöt teatteritoiminnan apuohjaajana toimivat hyvin samalla periaatteella. Nuori kesätyöntekijä saa jatkuvaa ohjausta, mutta voi halutessaan saada paljon vastuuta leirin tai ryhmän ohjaamisesta. Kesätöiden tai mentormallin kautta ohjaajuuteen kasvanut nuori voi myös mahdollisesti saada oman ryhmän vedettäväksi.

Nuorten omaehtoisilla ryhmillä tarkoitetaan tässä nuorten itsensä kokoamaa ja hallinnoimaa ryhmää, joka voi saada tiloja ja resursseja käyttöönsä, mutta toimii pääsääntöisesti ilman teatteriohjaajaa.

3.5 Nuorisopalveluissa teatterityötä saa tehdä nuoriin keskittyen

Olen ollut erittäin vaikuttunut siitä tavasta, jolla nuorisopalveluissa teatteritoimintaa voi tehdä. Olin melkein kymmenen vuotta freelancer ennen tätä työtäni teatteri-ilmaisun ohjaajana ja ehdin työskennellä ohjaajana ja kouluttajana yrityksissä, yhdistyksissä, kouluissa, hankkeissa ja vapaan kentän toimijoiden parissa erilaisissa projekteissa. Missään aikaisemmassa työssäni minulla ei ole ollut mahdollisuutta tavata ja tukea nuoria taiteilijoita yksilöllisesti, saada katsoa läheltä heidän kasvuaan useiden vuosien ajan ryhmissä, auttaa heitä löytämään omaa ääntään taiteilijana, saada käyttööni valtavaa määrää resursseja ja verkostoja pienellä viitseliäisyydellä ja antaa nuorille mahdollisuus esiintyä ja tutustua työelämäänsä heidän oman innostuksensa ja sitoutuneisuutensa kautta.

3.6 Kanssataiteilijuus käsitteenä tässä työssä

Kanssataiteilijuuden käsite avaa mielestäni uusia näkökulmia nuorten kanssa tehtävään taidetyöhön. Tarkoitan kanssataiteilijuudella tässä työssäni hyvin tasavertaista suhdetta ryhmän ja ohjaajan välillä. Haluan käsitteen kautta korostaa nuorten voimaa, valtaa ja

vapautta kokea itsensä taiteilijoiksi ja aktiivisiksi, tasavertaisiksi toimijoiksi ohjaajien rinnalla. Tämä ei tarkoita sitä, että ohjaajalla ei ole vastuuta toiminnasta tai hän ei aikuisena tai pidempään taidetta tehneenä voi auttaa ja tukea tarvittaessa voimakkaastikin. Kyse on enemmän asenteesta. Teemme taidetta yhdessä, vertaisina vaikka meillä on erilaiset roolit ryhmässä. Tämän työtavan onnistumista auttaa roolien selkeys, prosessin vaiheiden jatkuva sanoittaminen ja yhteinen reflektointi. Kanssataiteilijuus on mahdotonta ilman valtavaa kunnioitusta, dialogisuutta, rakentavaa vuorovaikutusta ja tunneälyä. Tässä asiassa esimerkillä johtaminen onkin keskeistä. Ohjaajan tulee olla kunnioittava, edistää rakentavaa vuorovaikutusta ja luoda dialogista tilaa.

3.7 Dialogisuus, itsetuntemus ja tunneäly työn pohjana

Nuorten kanssa työskennellessä ohjaajuus on hyvin keskustelevaa ja ehdottavaa. Dialogisuus on kaiken työskentelyn pohja. Tässä yhteydessä dialogilla viitataan Jorma Heikkilän ja Kristiina Heikkilän esittämään määritelmään. Dialogilla tarkoitetaan kommunikaatiomuotoa, jossa jokaiselle osallistujalle tarjoutuu tilaisuuksia oppia syvällisemmin tuntemaan itseään ja myös muuttua ajattelemisen avulla yhdessä muiden kanssa. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 10.) Tällainen työote tarvitsee turvantunnetta, joka syntyy siitä, että kohdattuja ongelmia käsitellään ja ne pyritään selvittämään dialogisesti. Keskeistä nuorten kanssa on kuunteleminen. Heikkilä ja Heikkilä korostavatkin, että kuunteleminen on osa tehokasta kommunikaatiota. Meidän on samaan aikaan kuultava itseämme ja omaa sisäistä puhettamme, toista ihmistä kritiikittä pyrkimyksenä ymmärtää, mitä toinen tarkoittaa ja myös kollektiivista teemaa, yhteistä merkitystä. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 105–124.) On tärkeää aidosti kuunnella, pystyä samaan aikaan kuulemaan ja aistimaan itseä, toista ihmistä, ryhmää ja tilannetta. Tämä vaatii ohjaajalta paljon itsetuntemusta.

Persoona on ohjaajalle tärkeä työväline ja oma elekieli, sanat, arvot ja asenteet täytyy olla hyvin tiedossa. Itsetuntemus on tärkeää erityisesti siksi, että tässä työssä ohjaaja saattaa muutaman päivän aikana olla esimerkiksi asiantuntija verkostossa, näyttelijä Forum-teatteriesityksessä, hyvin haastavan ryhmän ohjaaja ja psykologin työpari koululuokan kanssa. Ohjaajan täytyy voida pitää kiinni omista vahvuuksistaan ja kyetä hyödyntämään niitä dynaamisesti. Itsesäätely on myös keskeistä, koska taiteellinen työ yhdistettynä ihmisten kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseen ei ole aina mutkatonta. Jos pitää valita valmistuuko ensi-ilta nuoren hyvinvoinnin kustannuksella, täytyy olla tietoinen arvoistaan. Kyky lukea tilanteita ja aistia tunteita korostuu myös.

Anttila ym. (2012,15) korostavat, että nuorten kulttuurisen pienryhmän ohjaajalta edellytetään kykyä luoda olosuhteet, jotka mahdollistavat nuorten itseilmaisun ja itsetuntemuksen, toimijuuden, osallisuuden ja voimaantumisen kokemuksen, ryhmän yhteisöllisyyden ja luovuuden sekä ryhmän yhteisölliset ja ilmaisulliset prosessit. Kuvaus on havaintojeni mukaan erittäin osuva ja laajojen tehtävien kautta ohjaajuuteen liittyy paljon vastuuta ja suunnittelua, koska usein ryhmä tapaa vain kerran viikossa muutaman tunnin ajan. Teatterityötä tukee merkittävästi tunne siitä, että työntekijänä tulee kuulluksi ja arvostetuksi. Ohjaajien työhyvinvointi onkin erittäin keskeistä palvelun laadun kannalta.

Minulla ohjaajana on keskeinen rooli teatteritoiminnan mahdollistajana. Tämän vuoksi koen tärkeäksi avata myös omaa arvomaailmaani. Ammatillisessa toiminnassani korostuu humanistinen ihmiskäsitys. Uskon, että olemme kaikki arvokkaita ja sitä kautta tekemämme taide on arvokasta. Venkula (2005) kiteyttää tämän arvopohjan hyvin. Elämän kunnioittaminen syntyy epävarmuuden huomioonottamisesta; varmuus tekee helposti ylpeäksi ja kovaksi, epävarmuus taas herkäksi ja nöyräksi. Ihmisen hyvinvointi ei synny siitä, että kaikki on aina hyvin, vaan siitä että huonot asiat osataan kohdata. (Venkula 2005, 13–14.) Tämä kuvaa hyvin nuorten kanssa tehtävää työtä. On oltava herkkä, nöyrä ja kuitenkin ohjattava prosessia. Keskeistä ohjaajuudessa on empatia ja mahdollistaminen. Taidetyöskentelyn kautta olemme aina tekemisissä epävarmuuden ja hämmennyksen kanssa. Tunteet ovatkin merkittävä osa teatterityötä ja tunneäly yksi keskeinen työväline.

Tunneälyllä tarkoitan tässä yhteydessä kiteytetysti kykyä tunnistaa, ymmärtää, hallita ja ilmaista rakentavasti omia tunteita ja tarpeita sekä kuulla muita ja kyetä empatiaan. Koen ohjaajana toimivani siltana nuorten ja monien verkostojen välillä ja tapa, jolla viestin molempiin suuntiin on hyvin merkittävää kokonaisuuden onnistumisen kannalta. Työni keskeisenä tavoitteena on löytää eri osapuolia syvästi motivoivat yhteistyön pinnat ja sanoittaa tunneprosesseja sekä ohjata niitä. Ilman aitoa innostusta mikään prosessi ei selviydy vaikeuksista. Tunteet tekevät myös ryhmistä, verkostoista tai prosesseista lujia. Tunteiden rakentava ilmaiseminen on kuin näkymätöntä liimaa ihmisten välillä. Isokorpi (2004) tuokin esiin, että tunneälytaitoinen luottaa itseensä, hän on tietoinen itsestään ja hänellä on kyky ajatella asioita myös muiden näkökulmasta. Tunneälytaitoisen työntekijän kanssa on helppo olla, koska hän hyväksyy oman ja muiden keskeneräisyyden ja kykenee sitä kautta aitoon läsnäoloon vuorovaikutustilanteissa. (Isokorpi 2004, 16–17.)

4 TEATTERITOIMINTA NUORTEN SILMIN

Tavoitteenani oli tuoda aineiston kautta palveluja käyttävien nuorten ääni esiin ja kehittää toimintaa heidän kanssaan. Keskeinen tutkimuskysymykseni oli millainen ohjaajuus saa nuoren puhkeamaan kukkaan. Halusin myös pohtia yhdessä, miten toimintaa voisi kehittää. Valitsin syvähaastattelun menetelmäksi, koska koin sitä kautta mahdollisena pysähtyä yksilöiden ajattelun ja kokemusten äärelle. Syvähaastattelun keskeinen ero strukturoituun, puolistrukturoituun tai teemahaastatteluun, onkin juuri sen tarjoama vapaus ja joustavuus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 207–212). Tämä mahdollisti monipuolisen ja joustavan tiedonkeruun haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä koskien. En halunnut määrittää tarkasti kysymyksiä vaan antaa dialogisuudelle tilaa. Uskoin tällaisen tavan tuovan esiin myös sellaisia teemoja, joita en itse olisi osannut kysyä.

Haastateltavat nuoret valikoituivat tutkimukseeni kolmen kriteerin kautta. Nämä olivat ikä, pitkä ja laaja osallisuus nuorisopalvelujen teatteritoiminnoissa sekä halu kehittää toimintaa. Etsin nuoria, jotka olivat olleet mukana nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa kahdesta kahdeksaan vuoteen eri tavoin ja iältään 14–22 vuotiaita. Tämä liittyi siihen, että halusin kuulla kokemuksia erilaisista ohjaajista, tapahtumista, ryhmistä ja muista työmuodoista. Haastattelut pohjasivat vapaaehtoisuuteen ja ne sovittiin jokaisen yksilön kanssa erikseen hänen aikataulujensa mukaan.

Aineistoa kerättiin keväällä ja kesällä 2019 syvähaastattelujen muodossa ja haastateltavien kanssa koetut kohtaamiset olivat itsessään valtavan antoisia. Haastattelin kaikki osallistujat yhdestä kahteen kertaan. Nuoria vastaajia oli yksitoista ja ohjaajia neljä. Minulla oli mielessäni tiettyjä teemoja tai kysymyksiä, mutta koin merkittävänä antaa keskustelun olla avointa. Kerroin kaikille haastateltaville ennen haastattelua kantavani vastuun siitä, että pysymme aiheessa. Pyrin saamaan mahdollisimman laajasti ja syvällisesti esiin yksilöiden kokemia merkityksiä nuorisopalvelujen teatteritoiminnasta. Tavoitteenani oli ymmärtää ihmisten antamia merkityksiä omille kokemuksilleen ja avata teemaa useiden eri näkökulmien kautta.

Yksittäiset haastattelut olivat kestoaltaan puolesta tunnista kahteen tuntiin. Oli mielenkiintoista havaita ja oppia lisää ihmisten rytmistä ja tavasta hahmottaa aihetta.

Osa tarvitsi alkuun päästäkseen enemmän kysymyksiä, osa taas puhui oma-aloitteisesti kokemuksistaan pitkään ja pohdiskellen. Jokainen haastateltava oli saanut ennen haastattelua tietoa kehittämishankkeestani ja allekirjoittanut suostumuksensa osallistumisestaan.

Haastattelunauhat olivat täynnä naurua, kiihkeää puhetta teatterin merkityksestä ja upeita ajatuksia kehittämisestä. Olin vaikuttunut jokaisen haastateltavan avoimuudesta ja rehellisyydestä.

Aloitin haastattelujen purkamisen kesällä 2019. Haastatteluja oli nauhalla kymmeniä tunteja. Aloitin aineiston purkamisen kuuntelemalla haastattelut läpi useita kertoja ja etsimällä niistä yhteisiä toistuvia sisältöjä ja merkityksiä, asioita, joista haastateltavat puhuivat innostuen tai erityisen painokkaasti. Litteroin tällaiset ilmaukset. Lopulta etenin teemoitteluun ja jaoin kaikki litteroidut ilmaukset eri teemojen alle ja tulkitsin niitä tutkimuskysymyksiin peilaten. Näiden kautta sain jäsennettyä aineistoa sellaiseen muotoon, että sen tarkasteleminen helpottui ja kirkastui. Etsin erityisesti vastausta kysymykseen, millainen ohjaajuus saa nuoren puhkeamaan kukkaan ja miten toimintaa voisi kehittää.

Oli poikkeuksellista saada keskittyä yhteen ihmiseen ja hänen ajatteluunsa yhteisen rakkaan aiheen äärellä. Olin todella vaikuttunut nuorten halusta ja kyvystä sanoittaa kokemuksiaan, kehittää toimintaa ja kertoa myös huonoista kokemuksistaan. Olin iloinen myös siitä, että epäkohtia nousi esiin.

4.1 Nuorten aineiston keskeisimmät havainnot

Nuorten aineistosta nousi esiin keskeisiksi teemoiksi ohjaajan ja nuoren suhde, ongelmat ja niiden ratkaiseminen, tapahtumat ja tilaisuudet, toiminnan kehittäminen, ikä ja taitotaso sekä ryhmä. Kaikki vastaajat olivat olleet mukana useassa teatteritoiminnossa kuten pitkäkestoisissa teatteriryhmissä, teatterileireillä, tapahtumissa, kesätyössä tai tuntitöissä.

Nuorten aineistosta nousi esiin erityisen voimakkaasti kuuntelun merkitys. Jokainen haastateltava toi useasti esiin sen, miten tärkeää on saada ohjaajan huomio ja läsnäolo. Tasavertaisuus nousi myös keskeiseksi teemaksi. Kaikki vastaajista kokivat, että he ovat yhtä tärkeitä kuin ohjaajat ja että heitä kohdellaan tasavertaisesti. Pahin mahdollinen ohjaaja voisi nuorten vastausten (8/11) perusteella olla autoritäärinen, omaa visiotaan

noudattava, joka ei kuuntele nuoria eikä ole kiinnostunut heistä tai heidän ajatuksistaan tai tunteistaan.

Tiloihin oltiin yksimielisesti tyytyväisiä ja ne koettiin paikkoina, joissa saa olla oma itsensä ja viedä pitkälle sen tekemisen minkä kokee tärkeäksi. Teatteritoiminnan koettiin kaikissa haastatteluissa lisänneen itsetuntemusta ja itseluottamusta, vuorovaikutustaitoja sekä uskallusta tuoda omia teoksia ja ajatuksia esiin. Suurin osa haastateltavista (9/11) oli ollut mukana pitkäkestoissa teatteriryhmissä. Kaikki heistä kokivat, että teatteriryhmässä saa olla oma itsensä ja sinne voi aina tulla, vaikka elämässä tapahtuisi mitään. Yleinen kokemus oli se, että kaikki hyväksytään ja ohjaajat ovat oikeasti kiinnostuneita nuorista ja heidän hyvinvoinnistaan.

Ohjaajalla ja hänen ammattitaidollaan koettiin olevan merkitystä, mutta nuoret kokivat myös ryhmän vaikuttavan paljon. Erityisesti ryhmän aloittaessa ohjaajan rooli koettiin keskeisenä. Teatteritoiminnan ilmaisuus tai edullisuus oli myös kaikille vastaajille merkittävää.

4.2 Ohjaajan ja nuoren suhde

Omien kokemusteni mukaan ohjaajan ja nuoren suhde on toiminnan ytimessä. Työtä tehdään oman persoonan ja asiantuntijuuden kautta voimakkaasti ja se vaatii jatkuvaa joustavuutta ja toisen sekä itsen kohtaamista ihmisenä ja teatterintekijänä. Kaikki vastaajat pitivät ohjaajan aitoa läsnäoloa ja kykyä kuunnella nuoria erittäin merkittävänä. Ohjaajat koettiin kannustaviksi ja avoimiksi. Heillä uskottiin olevan luottamus siihen, että nuoret tietävät mitä tekevät ja voivat tehdä mitä vaan, tutkia rauhassa teatteria taidemuotona itseään kiinnostavalla tavalla.

Kaikille vastaajille oli tärkeää kokea ohjaajan olevan tasavertainen. Yksi vastaajista toi painokkaasti esiin, että erityisesti mentormallissa ohjaajat olivat tasavertaisia, turvan tunne oli voimakas ja työskentely pohjasi dialogisuuteen. Muutamalle (3/11) vastaajista oli jäänyt erityisesti mieleen aikuisten kanssa tasaveroisena työskentely tapahtumissa.

Yksi vastaajista korosti, että on tärkeää, että ohjaaja myös antaa itsestään ja jakaa omaa taiteilijuuttaan. Muutama vastaajista (3/11) koki, että ohjaaja voi antaa ryhmälle paljon tilaa ja toimia enemmänkin kanssakulkijana, mutta tällainen ohjaajuus vaatii ryhmältä pitkän harrastuneisuuden. Myös kanssakulkijuudessa selkeys on tärkeää, samoin ohjaajan kyky sanoittaa, mitä työtapaa pitää sisällään ja mitä demokraattisuus vaatii.

Yhden vastaajan mukaan se vaati joustavuutta ja järjestelmällisyyttä. Ohjaajista puhuttiin haastatteluissa eri sanoin, osa puhui heistä kanssakulkijoina, osa mahdollistajina, osa teatteriohjaajina. Oli ohjaajuuden tapa mikä tahansa tai kutsuttiin sitä millä nimellä tahansa, vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että ohjaaja oli kuitenkin aina vastuussa toiminnasta.

Ryhmän alkaessa ja työtavan muotoutuessa ohjaajan rooli turvan ja pelisääntöjen luojana koettiin keskeisenä. Yli puolet vastaajista (8/11) toi esiin, että alussa ohjaaja vaikuttaa todella paljon ryhmän toimivuuteen. Myös kesätöissä ryhmäyttävä toiminta ja ensimmäiset päivät koettiin jatkoa voimakkaasti määrittävinä. Vastaajat (8/11) kokivat, että ohjaajat saivat nuoret puhkeamaan kukkaan kuuntelemalla kaikkia ehdotuksia ja innostamalla ja kiinnostamalla niistä.

Kaikki vastaajat kokivat, että ohjaajat tukevat ja kannustavat nuoria, ovat rentoja mutta turvallisia. Ohjaajat ehdottavat ratkaisuja ja lähtevät aina positiivisen kautta tarkastelemaan tilanteita. Lähes kaikki vastaajat (10/11) kokivat saaneensa kannustavaa palautetta, rakentavaa kritiikkiä ja ohjaajilla olevan aina aikaa purkaa ja pohtia asioita yhdessä ja seistä nuoren puolella.

Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että ohjaajien merkitys on suuri, mutta ei isompi kuin ryhmän. Yli puolet vastaajista (7/11) koki ohjaajan voimakkaasti luottohenkilönä. Ohjaajan innostus koettiin myös yli puolessa vastauksissa (7/11) merkittävänä. Muutama vastaaja (4/11) nosti keskeiseksi hyvinvointia lisääväksi tekijäksi ohjaajan kyvyn sanoittaa tekemistä, ryhmäprosessia ja haasteita.

Muutamit vastaajat (3/11) olivat todella vaikuttuneita yksilötyöstä. Kesätöissä ja tuntitöissä olleet haastateltavat (2/11) taas pohtivat paljon omaa ohjaajuuttaan. He kokivat, että ohjaajina heidän tuli kuunnella ryhmää, viedä prosessia eteenpäin ja olla läsnä. Ohjaajalla tuli heidän mukaansa olla auktoriteetti ja ymmärrys siitä, että aina ei voida tehdä niin kuin ryhmä haluaa. Oli erittäin mielenkiintoista kuulla nuorten ohjaajien sisäistäneen työn arvot omassa puheessaan.

4.3 Oppiminen teatteritoiminnan kautta

Kaikki vastaajat olivat saaneet lisää itsetuntemusta teatterin kautta. Noin kolmasosa vastaajista (4/11) koki oppineensa erityisesti näyttelijäntyöstä itselleen merkityksellisiä taitoja kuten vastanäyttelijän tukemista, uusia tapoja katsoa maailmaa hahmon kautta ja

kunnioituksen merkitystä. Muutama vastaajista (3/11) koki oppineensa ohjaajan ja työtapojen vaihtelemisen kautta uusia asioita ja lähestymistapoja. Lähes kaikki vastaajat (9/11) kokivat saaneensa esiintymiskokemusta, kykyä ilmaista itseään sekä ymmärrystä, että muutkin ihmiset jännittävät. He olivat saaneet myös itsevarmuutta sekä luottamusta siihen, että esitys onnistuu. Yksi vastaajista kuvasi myös saaneensa luottamusta ihmisiin ja kykyä positiivisen ilmapiirin jakamiseen. Kaikki vastaajat kokivat, että ihmisistä välitetään teatteritoiminnoissa ja noin puolet vastaajista (6/11) toi esiin oppineensa yhteistyötä. Yksikään vastaajista ei puhunut halustaan vaikuttaa taiteellaan, mikä yllätti minut ja konkretisoi nuorten sisäistä viitekehystä, joka liittyy taiteen tekemiseen. Keskeisempää vastaajille oli kautta linjan itseilmaisu.

Nuorten omaehtoisista ryhmistä oli myös saatu oppimiskokemuksia. Vapaus, ryhmän usko teokseen ja toisiinsa, omistautuminen tekemiselle ja uuden luominen oli kahdelle vastaajalle poikkeuksellisen mieleenpainuva kokemus. Hyvin demokraattisesta ryhmästä, jossa ohjaaja oli kanssakulkija, oli myös opittu. Yksi vastaajista toi esiin uusien kokeilujen tuoneen uusia näkökulmia ja lisänneen itsetuntemusta.

Noin puolet vastaajista (5/11) koki oppineensa ohjaamisesta paljon. Harjoitusten ohjaaminen, kohtauksien ohjaaminen ja kesätyöt sekä oman ryhmän ohjaaminen olivat lisänneet ymmärrystä itsestä ohjaajana ja kasvattaneet luottamusta omiin kykyihin. Ohjaamisen kautta vastaajat olivat oppineet myös tilanteenlukutaitoa, ryhmän hallitsemista ja oman näkemyksen esiintuomista sekä dialogisuutta. Yksi vastaajista korosti, että ohjaajuuteen kasvussa oli keskeistä se, että sai koulutusta, nuoren kykyihin uskottiin, toiminnassa oli selkeät rajat ja niiden sisällä sai toimia vapaasti.

Yksi vastaajista kertoi, että erityisesti epäonnistumiset ovat opettaneet häntä ottamaan ongelmat nopeammin esiin ja kertomaan omista negatiivisista tunteistaan ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

4.4 Ongelmat ja niiden ratkaiseminen

Noin puolet vastaajista (6/11) oli kokenut ryhmissä ongelmia. Ongelmat syntyivät vastaajien mukaan siitä, jos ryhmässä ei käsitelty haastavia tilanteita ja puhumattomuuden kulttuuri sai jalansijaa. Alle puolet (4/11) vastaajista koki, että ryhmässä osataan aina ratkaista ongelmat. Yksi vastaajista luotti ehdottomasti siihen, että kaikista ryhmäläisistä pidetään huolta, ketään ei syyllistetä mahdollisista ongelmista

tai poissaoloista ja vaikeassa tilanteessa olevaa ryhmäläistä tuetaan ja toimintaa suunnitellaan hänen voimavarojensa mukaan. Hän asettikin omassa ryhmässään näyttelijöiden hyvinvoinnin esityksen onnistumisen mittariksi.

Muutama vastaaja (3/11) korosti myös sitä, että ongelmiin ei kannata jäädä kiinni ryhmissä vaan keskittyä enemmän tekemiseen. Liiallinen demokratia nousi muutamissa (3/11) haastatteluissa ongelmia lisääväksi tekijäksi. Ohjaajan toivottiin luovan erityisesti ongelmatilanteissa tasapuolisuutta ja ennakoivan ongelmien syntyä. Muutama vastaajista (4/11) korosti ohjaajan voivan suuresti vaikuttaa siihen, kuinka kunnioitus ja tasavertaisuus ryhmässä toteutuu. He nostivat sanoittamisen ja puheeksi ottamisen tärkeiksi työvälineiksi tämän toteutumiseksi. Yksi vastaajista totesi kuitenkin painokkaasti, että joskus ryhmä vaan ei toimi ja että ohjaaja ei voi yksin saada ryhmää toimimaan.

4.5 Tapahtumat ja tilaisuudet osana teatteritoimintaa

Tapahtumat ja tilaisuudet esiintyä tai työllistyä koettiin kaikkien vastaajien osalta merkittävinä. Nuoret kokivat erityisesti kannustamisen esiintyä muissakin kuin omissa tilaisuuksissa keskeisenä. Yli puolet (7/11) koki tärkeänä sen, että esiintymisestä tai muusta työstä voi saada palkkaa. Alle puolet vastaajista (4/11) koki, että oma tekeminen tuntuu arvokkaammalta, jos siitä saa palkkaa. Yksi vastaajista puolestaan koki, että hänelle rahalla ei ole tässä yhteydessä minkäänlaista merkitystä.

Isot tapahtumat, kuten taiteiden yö, saivat erityistä kiitosta vastaajien (8/11) keskuudessa. Toisaalta muutama vastaajista (4/11) koki, että erilaisista tilaisuuksista oppii erilaisia asioita ja pienetkin esiintymiset saattavat poikia isompia tilaisuuksia tai hyviä oivalluksia. Myös tapahtumien järjestämisestä muutamit vastaajat (3/11) kertoivat saaneensa arvokasta kokemusta. Muutama vastaajista (3/11) korosti sen olevan tärkeää, että esiintyy samoissa tapahtumissa kuin ammattitaiteilijat.

Noin puolet vastaajista (6/11) toi haastatteluissa esiin, että he olivat kokeneet tapahtumien ilmapiirin vapaana ja kannustavana. Yksi vastaajista oli vaikuttunut erityisesti siitä millaista nuorten taidetta tapahtumissa voi nähdä ja korosti, että sellaista taidetta ei voi nähdä missään muualla. Yksi vastaajista oli myös erittäin vaikuttunut katsojana siitä, että yksi ryhmäläisistä oli tehnyt esityksen dramaturgian. Tällaisen

mahdollisuuden näkeminen herätti vastaajassa myös oman halun kirjoittaa näyttämölle tekstiä.

Isommat tapahtumat kuten Loistefestarit, Teatris, Taiteiden yö ja Mistä sinä et puhu – hanke nousivat myös esiin vastaajien (8/11) puheissa mahdollisuuksina saada omaa taidetta esiin. Muutamalle vastaajalle (3/11) oli merkityksellistä, että sai tehdä erilaisia asioita, kokeilla eri taiteen muotoja ja tehdä itsestä lähtöisin olevaa taidetta.

4.6 Ikä ja taitotaso teatteritoiminnassa

Toiminnassamme ei ole taitotasoa kuten vaikka taiteen perusopetuksessa. Myös ryhmien ikäjakauma saattaa vaihdella paljonkin. Ryhmät pyritään kokoamaan niin, että ryhmän toiveet huomioidaan mahdollisimman hyvin. Kaikki vastaajat pitivät hyvänä sitä, että ryhmissä ei ole taitotasoa.

Ikäjakauma jakoi kuitenkin mielipiteitä. Ikäjakauman koettiin voivan vaikuttaa tilan ottamiseen ja sen antamiseen ryhmässä. Vanhat ryhmäläiset voivat vastaajien (4/11) mukaan auttaa uudempia, näyttää heille mallia omalla olemisellaan ja parhaassa tapauksessa molemmat oppivat toisiltaan.

Oma teatteriharrastus koettiin hyvin tärkeänä. Tämän takia muutama vastaajista (4/11) koki hankalana, jos uusi ryhmään tullut harrastaja ei pitänyt ryhmää tai teatterintekemistä erityisen tärkeänä. Noin puolet vastaajista (5/11) pohti, että ryhmässä pitkään olleiden ja ohjaajan yhteistyö on tärkeää erityisesti silloin, kun ryhmään tulee uusia jäseniä, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta teatterin tekemisestä. Olen tässä täysin samaa mieltä vastaajien kanssa. Aikaisemmin ryhmissä olleet nuoret pystyvät omalla olemisellaan hyvin nopeasti siirtämään uusille ryhmäläisille tavan olla ja saada heidät kokemaan olonsa kotoisaksi tai torjutuksi.

4.7 Ryhmä merkitysten luojana

Kaikki ryhmissä olleet haastateltavat (9/11) kokivat oman ryhmänsä tärkeäksi. Ryhmän kautta vastaajat (8/11) olivat saaneet kavereita tai ystäviä. Muutamissa (3/11) haastatteluissa ryhmää kuvattiin myös perheeksi ja söpöksi kuplaksi, missä nuori sai olla oma itsensä. Yli puolet (7/11) vastasivat tapaavansa ryhmänsä jäseniä myös vapaa-ajallaan. Ihmisten väliset suhteet toimivatkin selkeästi ryhmää sitouttavavana tekijänä.

Yli puolet vastaajista (6/11) kertoivat teatterin kautta tapaavansa aivan erilaisia ihmisiä ja tutustuvansa uusiin maailmoihin sekä saavansa kokemuksen, että aivan erilaisten ihmisten kanssa yhdessä voidaan tuottaa jotain upeaa. Yksi vastaajista kuvaili, miten mahtavaa on valita aihetta ryhmässä, lukea tekstejä ääneen ja äänestää mitä tehdään. Hän koki näytelmien lukemisen yhdessä terapeuttisena, koska kukaan ei arvostele toista ryhmässä.

Yli puolet vastaajista (7/11) toi esiin, että ryhmässä rooleja rakennetaan yhdessä, kannustetaan toisia ja keskitytään hyvään. Muutama vastaaja (3/11) koki kuitenkin, että ryhmässä saattaa olla kirjoittamattomia sääntöjä siitä, mikä on hyvää ja mikä ei. Ryhmään liittyi myös paljon odotuksia ja toiveita.

Yli puolet vastaajista (7/11) korostivat ryhmän olevan paikka, missä voi ilmaista itseään, kasvaa ja tulla hyväksytyksi omana itsenään sekä jakaa ajatuksiaan yhdessä muiden kanssa ja tehdä töitä yhteisen päämäärän eteen. Ryhmissä ei koettu kilpailua vaan jokaisen omaa ominaislaatua kunnioitettiin ja erilaiset syyt harrastaa teatteria koettiin rikkautena. Muutamissa vastauksissa (3/11) sääntöjen merkitys kunnioituksen ja vallan jakamisen välineenä korostui.

Omaehtoinen teatteriryhmä nousi esiin erityisesti yhden vastaajan kautta hyvin tärkeänä vertaisryhmänä, jossa yhteisöllisyys oli poikkeuksellisen voimakasta. Muutama vastaajista (3/11) toi esiin, että oman produktion tekemisessä aikuiset auttoivat etsimällä harjoitustilat, esitystilat, antoivat tukea markkinointiin ja ohjaajuuteen.

4.8 Kehityskohtia

Nuorten vastauksissa ei tullut esiin mitään yhteistä kehittämiskohtaa. Toimintaan ja tiloihin oltiin yleisesti hyvin tyytyväisiä. Kaksi vastaajaa toivoi nuorten omaehtoisille ryhmille resursseja ja mahdollisuutta saada ohjaajalta tukea tarvittaessa. Tällaisia kokeiluja on jo tehty nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa, mutta virallista toimintamallia ei ole kirjattu auki. Nuorille aikuisille suunnatut teatteriryhmät, esitystaiteen tai nykyteatterin ryhmät voisivat muutaman vastaajan (3/11) mukaan olla myös yksi kehittämiskohta.

Yksi vastaajista toivoi, että pidempää harrastaneilla voisi olla treenit useamman kerran viikossa. Muutama vastaajista (3/11) taas toivoi enemmän vaihtoehtoja harrastuksiin ja perinteistä teatteria ja kurinalaisuutta. Yksi vastaajista pohti myös sosiaalisen median

pelisääntöjä tuntiohjaajille. Kehittämiskohteeksi puolestaan muutamissa vastauksissa (3/11) valikoitui ohjaajan kyky jatkuvasti sanoittaa tekemistä ja sen tarkoitusta sekä jakaa tilaa vielä tasaisemmin ryhmäläisten kesken.

5 TEATTERITOIMINTA OHJAAJIEN SILMIN

Tavoitteenani oli tuoda ohjaajien aineiston kautta esiin ohjaajien ajatuksia ja kokemuksia ohjaajuudesta nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa. Keskeinen tutkimuskysymykseni oli millainen ohjaajuus saa nuoren puhkeamaan kukkaan. Halusin myös pohtia yhdessä, miten toimintaa voisi kehittää. Valitsin syvähaastattelun menetelmäksi ohjaajienkin kanssa, koska koin sitä kautta mahdollisena pysähtyä yksilöiden ajattelun ja kokemusten äärelle. En halunnut määrittää tarkasti kysymyksiä vaan antaa dialogisuudelle tilaa.

Haastattelin kaikki teatteri-ilmaisun ohjaajat, jotka tekevät teatteriohjaajana töitä nuorisopalveluissa. Pyrin saamaan sitä kautta kokonaiskuvan ohjaajien kokemuksista. Nuorten kohdalla anonymiteetti oli merkittävää, mutta ohjaajien kohdalla se ei ollut edes mahdollista samalla tavalla. Kävimme ohjaajien kanssa keskusteluja omalla nimellä esiintymisestä, mutta päädyimme yhdessä siihen, että nimiä ei käytetä. Olen myös karsinut aineistosta ilmaukset, jotka ovat suoraan kytkettävissä johonkin yksilöön. Haastattelut pohjasivat vapaaehtoisuuteen ja ne sovittiin jokaisen yksilön kanssa erikseen hänen aikataulujensa mukaan.

Ohjaajat olivat kaikki koulutukseltaan teatteri-ilmaisun ohjaajia (AMK). Osalla oli myös sosionomin (AMK), yhteisöpedagogin (AMK) tai teatteriopettajan koulutus (TeM) sekä paljon erilaista täydennyskoulutusta. Heidän työnsä koostui teatteriryhmien ohjaamisesta ja koordinoinnista, taidelähtöisistä työpajoista, teatterileireistä, taidetapahtumista ja hallinnollisista tehtävistä. Lisäksi työhön liittyi verkostotyötä, asioiden koordinointia ja suunnittelua sekä markkinointia ja viestintää.

Aloitin myös ohjaajien aineiston purkamisen kuuntelemalla haastattelut läpi useita kertoja ja etsimällä niistä yhteisiä toistuvia teemoja ja merkityksiä. Teemoitteluun kautta jäsensin aineiston keskeisiä merkityksiä.

Ohjaajat olivat kaikki olleet töissä nuorisopalveluilla yli viisi vuotta töissä, osa lähemmäs kaksikymmentä. Keskustelut kollegojen kanssa olivat terapeutteja ja uutta luovia. Kaikki ohjaajat olivat yksimielisiä siitä, että työ tarvitsee kykyä kuunnella, luoda turvantunnetta ja asettaa itsensä lempeään ja vastaanottavaiseen tilaan. Hyvä itsetuntemus, kyky reflektoida, itsesääätely, dialogisuus ja kyky jakaa teatterintekemisen laajaa ymmärrystä tasavertaisuutta edistävällä tavalla olivat vastaajien mukaan työn onnistumisen kannalta keskeisiä taitoja. Avaan aineistoa syvemmin teemojen kautta seuraavissa kappaleissa.

5.1 Teatterityö nuorisopalveluissa

Nuorisotyötä ohjaa nuorisolaki ja poliittiset linjaukset, jotka toteutuvat kaikkien vastaajien kokemusten mukaan teatteritoiminnassa hyvin. Yksimielisiä ohjaajat olivat siitä, että teatteri oli väline tehdä nuorisotyötä, kohdata nuori ja tukea hänen kasvuaan ja ilman teatteria työvälineenä työ muuttuisi mahdottomaksi. Tämä kuvaa mielestäni hyvin teatteritoiminnan ydintä. Teatterin tekeminen on se syy, miksi olemme yhdessä, mutta sen kautta tapahtuu valtavasti muita asioita.

Nuorisopalvelujen tapa tehdä teatterityötä on yksi tapa monien muiden joukossa. Sillä on kuitenkin selkeitä erityispiirteitä, joita pyrin määrittämään tämän aineiston pohjalta. Nuorisopalveluissa teatterityö oli kaikkien vastaajien mukaan erityislaatuista. Nuorisopalveluissa teatteriohjaajilla oli mahdollisuus antaa aikaansa nuorille myös ryhmän ulkopuolella. Teatterityössä on mahdollista työskennellä nuorten tarpeiden pohjalta. Joskus se tarkoittaa palveluohjausta, joskus yksilöllistä tukea, joskus ryhmän haasteiden äärellä olemista ja yhteisen reflektion mahdollistamista.

On valtava rikkaus, että Helsingissä on monenlaista teatteritoimintaa, koska myös nuoret ovat erilaisia ja tarvitsevat erilaisia asioita. Yksi vastaajista toikin esiin, että nuoria ei hänen kokemuksensa mukaan kiinnosta, kuka teatteritoimintaa järjestää tai millä nimellä sitä kutsutaan, kunhan se palvelee nuoren tarpeita.

Jokaisella toiminnalla on henki, tapa olla, jota on harvemmin kirjattu auki tai edes voitaisiin kirjata auki tavalla, josta se kiistatta välittyisi. Näin on myös nuorisopalvelujen teatteritoiminnoissa. Teatteritoiminnan kautta nuorille mahdollistettiin kaikkien vastaajien mukaan paikka, jossa nuori voi olla oma itsensä, hyväksytty ja tulla nähdyksi ja kuulluksi. Yksi haastateltavista toi esiin, että työn tavoite on myös tuottaa elämyksiä, antaa ihmisille tilaa pohdiskella itseään ja omaa suhdettaan maailmaan, muihin ihmisiin, ryhmään ja itseensä ja kokea itsensä kokonaisvaltaisesti. Työn tavoitteena oli yhden vastaajan mukaan myös taiteilijaksi kasvamisen, oman taiteen tunnistaminen ja oman äänen vahvistaminen. Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että toiminnan edullisuus tai ilmaisuus sekä matala kynnys tulla mukaan olivat keskeisiä. Toiminnan täytyi heidän mukaansa olla mahdollista kaikille. Vastaajat (3/4) toivat esiin myös sen, että nuorilla oli hyvin erilaisia syitä harrastaa teatteria. Osa halusi esiintyä, osa ei ja juuri tämä pelko esiintymistä kohtaan sai heidät hakeutumaan teatterin pariin. Teatteritoiminta tarjosi mahdollisuuden harjoitella esiintymistä turvallisessa ympäristössä.

Yksi vastaajista kuvasi merkittävimpiä kokemuksia työssään olevan sen, kun onnistuu viemään teatterin sellaiseen yhteisöön tai ympäristöön, missä se ei ole luontaista. Esimerkkinä hän nosti esiin soveltavan taiteen leirin, joka toteutettiin yhdessä teatteritoiminnan kesätyöntekijöiden kanssa kaupunkitilassa ja Forum-teatteriesitykset.

Nuorisopalveluissa teatterityötä on mahdollisuus kehittää nopeastikin nuorten toivomaan suuntaan ja toiminnan sisältö määrittyy aina jollakin tavalla demokraattisesti. Tämä on yksi toiminnan keskeinen erityispiirre, joka asettaa ohjaajuudelle ja vallan jakautumiselle paljon haasteita ja mahdollisuuksia.

5.2 Ohjaajan identiteetti ja osaaminen

Ohjaajan identiteetti ja osaaminen määrittää havaintojeni mukaan paljon sitä, miten hän puhuu, sanottaa tekemistä ja sen tarkoitusta tai millä tavalla hän toimii ryhmän kanssa. Teatteriohjaaja, joka kokee oman visionsa yliveriseksi, toimii hyvin eri lähtökohdista kuin teatteriohjaaja, joka rakentaa omaa identiteettiään soveltavan taiteen arvojen ja asenteiden pohjalta.

Yhteinen koulutustausta vaikuttaa kokemukseni mukaan hyvin voimakkaasti yhteisen identiteetin rakentumiseen ja kokemiseen. Tämä on mielestäni ehdottomasti voimavara, mutta koen ajoittain terveellisenä pohtia omia työtapoja, identiteettiä ja niiden toimivuutta suhteessa toiminnan tavoitteisiin ja omaan hyvinvointiin.

Yksi vastaajista kuvasi teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatin ilmenevän ennen kaikkea läsnäolona ja asenteena, että mikään ajatus ei ole liian hullu tai kykynä rohkaista nuoria rohkeuteen. Hän kuvasi pyrkivänsä ohjaajuudessa siihen, että ei tiedä paremmin kuin ohjattava. Tällainen tietoinen ei-tietämisen tila toimii kanssakulkijuuden pohjana.

Ohjaajan tulisi säilyä luovana, innostuneena ja dialogisena. Innostuminen ryhmän aiheista tapahtui vastaajien (3/4) mukaan useimmiten ohjaajille itsestään. Yhden vastaajan mukaan omaa innostusta voi myös lisätä kertomalla ryhmälle ajatuksistaan ja menemällä syvemmälle yhdessä valittuun teemaan tai teokseen. Työ oli usein hyvin itsenäistä ja itsensä johtaminen koettiin kaikkien vastaajien mukaan keskeisenä työvälineenä.

Myös ohjaajat olivat kasvaneet ja muuttuneet vuosien varrella. Kaikki vastaajat kuvasivat nuorempana olleensa ohjaajina enemmän kiinni omassa visioissaan ja toiminnan olleen

enemmän ohjaajavetoista. Tämä ajattelun ja toiminnan muutos kuvaa toki yksilöiden kasvua, mutta myös yleistä muutosta ajattelussa. Toimintaa kehitetään aikaisempaa enemmän yhdessä sen käyttäjien kanssa ja heidän palautteensa pohjalta.

Uudistuminen omassa työssä koettiin kaikissa vastauksissa tärkeäksi. Kaikki vastaajat kokivat Forum-teatteriesitykset Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialan esimiehille olleen merkittävä uusi ja innostava avaus omassa työssä. Yksi vastaajista kuvasi nauttivansa työstä eniten tehdessään jotain uutta ja vähän ”vaarallista”. Mielekkäät haasteet toivat työhön hänelle sekä ihmisenä että työntekijänä uuden tason.

Kaikki vastaajat kokivat jatkuvan reflektion keskeiseksi työvälineeksi. Vastaajien mukaan ohjaajan täytyy tutkia itseään ja hyväksyä ja tiedostaa itsessään myös negatiiviset ominaisuudet. Yksi vastaajista korostikin, että on hyvä pohtia jokaisen tilanteen kohdalla tarkkaan kuinka henkilökohtaiseksi voi tai on tarkoituksenmukaista mennä. Toisaalta on tärkeää säilyttää ammatillisuus ja toisaalta työssä pitää antaa itsestään luodakseen avointa ja sallivaa ilmapiiriä. Kaikki vastaajista olivat samaa mieltä siitä, että tässä asiassa ei ole olemassa mitään kaavaa. Ohjaajan täytyy antaa itsestään ja omasta persoonastaan, mutta ei liikaa. Työ on jatkuvaa tasapainottelua. Työrooli on selkeä ja se pitää sisällään jatkuvan itsesäätelyn. Yksi vastaaja korosti, että on hyvä muistaa kaiken, mitä tekee tai sanoo, olevan julkista.

5.3 Ohjaajan ja nuoren suhde – valta, vastuu ja vapaus

Nuoren ja ohjaajan suhteessa on monta kiinnostavaa näkökulmaa. Ohjaajan teot tai tekemättä jättämiset vaikuttavat siihen, voiko nuori puhjeta kukkaan. Tämä voi kuitenkin tarkoittaa täysin erilaista ohjaajuutta erilaisissa tilanteissa.

Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että ohjaajalla säilyy aina vastuu ja ohjaajan pitää olla hyvin tietoinen itsestään, mihin hän pyrkii, millä tavoin ja miksi, koska muuten kokemus voi olla nuorelle kaoottinen tai jopa rikkova. Vastaajat toivat esiin, että tietoisuus on aina vuosien työn tulos, eikä erilaisia vaiheita voi ohittaa nuoren, itsen tai prosessin kohdalla. Tämän vuoksi sitkeys ja pitkäkestoisuus olivat vastaajien mukaan keskeisiä elementtejä työn onnistumisen kannalta, samoin kuin joustavuus ja kyky uudistua.

Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että nuorten turvantunne oli teatteritoiminnan lähtökohta. Kaikki vastaajat kokivat turvan tunteen luomisen perustehtäväkseen ja sen vaativan oman ohjaajuuden ja olemisen tavan syvää ymmärtämistä. Ohjaajuus tässä

työssä vaati vastaajien mukaan vastuun ymmärtämistä ja oman itsen asettamista sellaiseen sisäiseen tilaan, että pystyy kuulemaan ryhmää. Selkeä suhde itseen ja omaan ohjaajuuteen ja kyky soveltaa omaa ohjaajuuttaan niin, että ei vie tilaa, mutta ei ole täysin näkymätön, koettiin keskeisenä. Ohjaaja on tavallaan kanssakulkija, mutta kuitenkin vastuussa.

Ohjaaja ei voi kokemukseni mukaan luovuttaa valtaa vaan ainoastaan jakaa sitä pitäen mielessään jokaisen yksilön, ryhmän ja oman hyvinvointinsa sekä projektin johtamisen kohti onnistunutta lopputulosta. Vallan jakaminen on aina aktiivista työtä. Yksi vastaajista korostaakin, että ohjaaja on aina vastuussa, puhdas tasavertaisuus ei ole mahdollista tai edes tavoiteltavaa. Vastaajien yhteinen kokemus oli se, että nuoren ja ohjaajan välinen luottamus ja turvantunne mahdollistavat oppimisen ja aidon kohtaamisen. Yksi vastaajista korosti, että nuorilla on usein halu miellyttää aikuisia ja ohjaajan oli tärkeää tehdä töitä saadakseen nuoren oma ajattelu esiin tästä huolimatta. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että ohjaajan visio ei voi ylittää nuorten ajatuksia.

5.4 Ongelmiin puuttuminen ja ennakointi

Ohjaajalla on keskeinen rooli ongelmien ratkaisemisessa. Puolet vastaajista toivat painokkaasti esiin, että jos tilanne tulehtuu teatteriryhmässä, ohjaajan pitää pysäyttää tilanne heti vaikka olisi kuinka kiire. Ohjaajan pitää osata puuttua, jos hän havaitsee, että ryhmässä tai jollakin yksilöllä ei ole kaikki hyvin. Yksi vastaajista painotti, että ohjaaja ei saa lähteä mukaan hektisyyteen ja hänellä on oltava jatkuva kysymisen taito. Lisäksi ohjaajalla täytyy olla laaja teatterin tuntemus, ymmärrys ryhmäprosesseista ja teatterin tekemisen prosessin tuntemus, jota hän voi avata ryhmälle. Tämä kaikki ehkäisee ongelmien syntymistä. Oma ammattitaitoa pitää ja voi kaikkien vastaajien mukaan kehittää jatkuvasti pyytämällä apua, refleктоimalla, tekemällä sellaisen rakenteen vuodelle, joka mahdollistaa havainnoinnin ja pysähdykset ja kehittää taitoa kuunnella. Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että on ohjaajan vastuulla pyrkiä tekemään ilmapiiristä hyvä ja luomaan turvaa. Tapahtuuko se, ei ole toki täysin ohjaajan vastuulla. Ohjaaja ei pysty vastaajien mukaan yksin määrittämään ryhmää, mutta jos joku ei toimi, ohjaajalla on velvollisuus tarttua siihen ja pyrkiä aktiivisesti ehkäisemään ongelmien syntymistä.

5.5 Taidelähtöiset työpajat

Kaikki ohjaajista tekevät jollakin tavalla kouluyhteistyötä. Usein tämä yhteistyö oli taidelähtöisiä työpajoja. Kaikki vastaajat kokivat työpajojen olevan vähiten vaikuttava työmuoto. Siinä ohjaajan täytyi tehdä valtavasti työtä saavuttaakseen edes jotain. Omien havaintojeni mukaan muutaman kerran tapaaminen on harvoin kovin vaikuttavaa. Työpajat nykyisessä muodossaan ovat työmuoto, jonka vaikuttavuutta kannattaisi kaikkien vastaajien mukaan pohtia. Yksi vastaajista totesi kuitenkin, että tässä työmuodossa ohjaajan pitää olla armollinen itselleen ja antaa aikaa teatterille.

5.6 Herttoniemen nuorisotyöyksikön ja Narrin näyttämön eroja ja yhtäläisyyksiä

Teatteritoiminnan laajuus on Helsingin kaupungin nuorisopalveluissa kasvanut ja erityisesti alueellisessa työssä muutos on huomattava. Tämä liittyy havaintojeni mukaan sitkeään työhön, työn sanoittamiseen ja soveltavan teatterin tunnettavuuden lisääntymiseen yleisesti sekä työn johtamiseen. Yksi vastaajista korostikin, että myös organisaation johto on puhunut vahvasti soveltavan taiteen puolesta ja tuonut esiin, että taiteen käyttäminen välineenä monissa tilanteissa avaa valtavasti mahdollisuuksia. Tämä on vaikuttanut asenteisiin ja lisännyt soveltavan taiteen arvostusta ja ymmärrystä nuorisopalveluissa.

Narrin toiminta oli vakiintunutta ja se oli yhden vastaajan mukaan muuttunut yllättävän vähän pian neljäkymmenen toimintavuotensa aikana. Kaikkien vastaajien mukaan kaikessa toiminnassa oli merkityksellistä nuorten ehdoilla tekeminen, halu muuttaa maailmaa yhdessä paremmaksi ja kasvaa. Yksi vastaajista korosti, että teatteri ei ole itseisarvo vaan tapa olla yhdessä. Toiminnan kautta nuori oppi vastuuta, ryhmässä olemista sekä sitoutumista. Puolet vastaajista (2/4) korosti, että Narrissa on vahva henki, joka on olemassa vaikka tila tai ohjaajat vaihtuvatkin. Nuorten oma teatterisali on kuitenkin Narrin toiminnalle tärkeää.

Vastaajat totesivat yksimielisesti, että teatterityön arvopohjassa ei ole eroja yksikköjen välillä, mutta toimintamallit olivat välillä erilaisia. Narrissa sekä ohjaaja että nuori ovat suuremman yhteisön jäseniä, kun taas Herttoniemen nuorisotyöyksikössä ohjaaja luo toimintaa yksin rakentaen teatteritilan fyysisesti aina uudestaan. Narrissa toiminnalla on tietty tila ja formaatti ja kaikki ryhmät esiintyvät Narrin teatteritilassa.

5.7 Ryhmien sisältö ja toimintatavat

Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä ryhmän ensimmäisen kerran merkityksellisyydestä. Yksi vastaajista toikin esiin ryhmän ensimmäisen tapaamisen olevan valtavan tärkeä senkin takia, että osa ryhmässä pohti aina, tulevatko he enää ikinä teatteriryhmään. Lempeys ja yhdessä tekeminen auttoivat hänen mukaansa luomaan turvaa. Hän korosti, että ryhmässä luodaan aina alussa olemisen pelisäännöt, avataan erilaisia teatterin tekemisen tapoja keskustellen ja sovitaan yhdessä, tehdäänkö esitys ja jos niin millainen esitys ryhmää motivoi. Lopuksi äänestetään, mikä näytelmä tai työtapo valitaan ja loppuvuosi kuluukin esityksen eri osa-alueiden työstämisessä ja kokonaisuuden harjoittelemisessa ja lopulta esittämisessä. Kauden lopuksi toimintaa puretaan ja kehitetään yhdessä.

Nuorilla oli vastaajien (3/4) mukaan usein voimakkaita ennakko-odotuksia toiminnan sisällöstä ja nämä odotukset vaikuttavat ryhmän toimintaan merkittävästi. Kaikki vastaajat korostivat, että nuorten kiinnostusten kohteet vaikuttivat toimintaan ja muokkasivat ohjaajien tekemistä ryhmän kanssa.

Yhden vastaajan mukaan nuorilla on valtavasti mahdollisuuksia ryhmässä. Ryhmä voi lähteä ulkomaille tai mennä ulos tekemään taidetta. Ohjaajalla on vapaus ehdottaa ja kuulla ryhmää ja sitä kautta myös kaikenlainen monitaiteellisuus on mahdollista. Yksi vastaajista korostikin, että nuori ei välttämättä tiedä vaihtoehtoja, joten hänen täytyy saada kokemuksellisesti niistä tietoa. Ryhmissä voisi hyödyntää hänen mukaansa myös paljon enemmän tarinateatteria, Forum-teatteria ja muita soveltavan teatterin työmuotoja.

Kaikkien vastaajien mukaan uudella nuorella voi olla kynnys tulla mukaan toimintaan ja hän saattaa verrata itseään pidempään harrastaneisiin ja pohtia kuuluuko hän ryhmään. Yhden vastaajan mukaan ohjaajana joutuukin jatkuvasti pohtimaan, miten tarjota kaikille hyviä kokemuksia ja sanoittaa harjoitteita ja tekemistä sellaisella tavalla, että ryhmä ymmärtää mitä he voivat toisilleen antaa eri lähtökohtien kautta.

Mitä kokeneempi ryhmä on, sitä enemmän ryhmä saa vastuuta, myös ohjaamisesta. Yksi vastaajista toi esiin demokraattisen työtapan olevan luonnollisesti aikaa vievää, mutta totesi lopuksi prosessin ja sen moniäänisyyden näkyvän kuitenkin esityksestä ja kokemuksissa osallisuudesta.

5.8 Nuorten omaehtoiset ryhmät

Nuorten omaehtoiset ryhmät voivat syntyä esimerkiksi olemassa olevien ohjattujen ryhmien pohjalta osallisuuden kautta. Omaehtoisissa ryhmissä nuoret vastaavat itse ryhmän suunnittelusta ja toteutuksesta. Yksi vastaajista korosti osallisuuden koostuvan yhteisöön kuulumisesta ja halusta toimia yhteisen asian eteen ja kasvavan omatoimisuudeksi sen kautta, että nuori uskoo itseensä ja asiaan, jonka eteen hän toimii ja kokee sen syvästi merkityksellisinä.

Omaehtoiset ryhmät voivat olla myös nuorten omia ryhmiä, jotka käyttävät tiloja ja joiden toiminnasta ohjaajilla ei välttämättä ole tarkempaa tietoa.

5.9 Epäkohtia

Yhdeksi epäkohdaksi nousi ajan puute omassa työssä. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että tilaa uusille avauksille ei tällä hetkellä juurikaan ole. Yksi vastaaja toi esiin, ettei taiteelliselle työskentelylle tai ajattelutyölle ole aikaa.

Yhteinen ja selkeä viestintä puuttui teatteritoiminnasta täysin. Puolet vastaajista näki tämän mahdollisuutena kehittää teatteritoimintaa asiakkaille helpommin löydettäväksi yhden nettisivun alta.

Yksilötyö nousi myös esiin vastauksissa. Puolet vastaajista nostivat esiin, että yksilötyö kaipa näkyväksi tekemistä ja rakennetta. Yksi vastaajista korosti kuitenkin, että vaikka työ ei tulisikaan näkyväksi, se oli silti nuorille merkittävää. Narrissa yksilötyötä ei varsinaisesti tehty, mutta ohjaajilla oli tilaa panostaa tarvittaessa ryhmään tai sen yksilöihin.

Epäkohdiksi puolet vastaajista kokivat sen, että oma työ ei välity tai näy. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että tehtävänimike ei ole tällä hetkellä työn sisältöä kuvaava.

Yksi vastaajista toi esiin, että pitkään jatkuneessa toiminnassa oli myös omat haasteensa. Yhteisöstä voi tulla hänen mukaansa sisäänpäin lämpiäviä, eivätkä ohjaajat huomaa, että työtä voisi tehdä muillakin tavoilla. Hän kehotti katsomaan omaa toimintaa välillä ulkopuolelta.

5.10 Visioita ja kehittämis ehdotuksia

Kaikki vastaajat olivat vahvasti yksimielisiä siitä, että Forum-teatterin pitäisi olla osa teatteri-ilmaisun ohjaajien työtä. Tavoitteena kaikilla vastaajilla oli toteuttaa teatterityötä laajemmin, saada työhön tilaa uusille avauksille ja löytää tapoja tehdä työ näkyvämmäksi. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että Forum-teatterille on selkeä tilaus ja on ihme, ettei toimintaedellytyksiä tällaiselle ryhmälle ole vielä olemassa vaan toiminta on satunnaista. Puolet vastaajista pohtivat, että tällainen ryhmä voisi olla myös suoraan Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialan alla. Yksi vastaajista ehdotti, että kehittämissyksikkö voisi tuottaa sisältöä Forum-teatteriesityksiin. Kaikki vastaajat halusivat kehittää teatterityötä vahvasti. Forum-teatteri innosti kaikkia vastaajia valtavasti ja sen koettiin olevan vahvasti nuorisotyötä, tehtiin sitä johdolle, nuorille tai työntekijöille. Kaikki vastaajat kokivat merkittävänä panostaa tulevaisuudessa tähän työmuotoon huomattavasti aikaisempaa enemmän ja kokivat sen vaikuttavan mittavasti työhyvinvointiinsa.

Kaikki vastaajat kokivat, että työssä jaksamisen kannalta esimiehen rooli on tärkeä. Esimiehen hyväksyntä ja tuki oli vastaajien mukaan merkittävää innostuksen säilymisen kannalta. Myös kollegojen tuki koettiin tärkeänä. Puolet vastaajista kokivat, että kerran kuukaudessa puoli päivää olisi hyvä reflektoida omaa työtä aidosti kiinnostuneiden kollegojen kanssa. Oman työn äärelle pysähtyminen oli jo haastattelujen muodossa rakentanut uutta ajattelua ja toimintaa kaikkien vastaajien mukaan, samoin teatterityön kehittämistyöryhmä.

Kaikki vastaajat kokivat keskustelut toisen yksikön kollegojen kanssa puolin ja toisin avartaviksi. He saivat yhteistyön kautta uusia ajatuksia ja työmuotoja omaan työhönsä. Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että yksilöiden toiminnan erityispiirteitä ei haluttu vähentää, vaan oppia toisilta ja tehdä enemmän yhteistyötä. Osallisuus ja vapauden tunne vahvisti kaikkien vastaajien mukaan varmuutta ja hyvinvointia omassa työssä. Kolme vastaajista toivoi, että myös alueellisilla työntekijöillä olisi mahdollisuus tehdä työtään tarvittaessa myös koko kaupungin tasolla.

Yksi vastaajista muistutti, että nuorisopalvelujen teatteri-ilmaisun ohjaajat ovat hyvin innovatiivinen työryhmä ja toivoi, että tulevaisuudessa kaikilla on tilaa kehittää toimintaa ja kokemus esimiehen tuesta. Hän korosti, että työntekijällä pitää olla olo, että oman työnkuvan puitteissa on mahdollista tehdä mitä vaan.

6 KESKEISET HAVAINNOT KOKO AINEISTON POHJALTA

Ilmeni, että aineiston kautta nousi valtava määrä polkuja, joita olisi ollut mielenkiintoista seurata. Tällä työllä pyrittiin kuitenkin avaamaan nykyistä toimintaa nuorten ja ohjaajien näkökulmasta, tuomaan esiin millainen ohjaajuus saa nuoren puhkeamaan kukkaan ja kehittämään toimintaa vastaamaan entistä paremmin nuorten ja ohjaajien tarpeisiin. Nämä kysymykset toimivat työni punaisena lankana.

6.1 Jos se ei ole rikki, älä yritä korjata sitä

Nuoret olivat yleisesti todella tyytyväisiä teatteritoimintaan. Aineiston kautta selkenivät ne ohjaajuuden teot, jotka saivat nuoren puhkeamaan kukkaan. Ne olivat kiteytetysti kuunteleminen, tasavertainen suhde nuoren ja ohjaajan välillä ja mahdollisuuksien luominen. Ohjaajien aineisto vahvisti näiden tekojen merkitystä ja avasi osaamista ja ajattelua niiden takana. Aineisto toi myös esiin ohjaajien kehitysehdotuksia teatteritoiminnan ja oman ammattitaitonsa ja hyvinvointinsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Aineiston kautta pyrittiin myös avaamaan toimintaa sekä nuorten että ohjaajien näkökulmasta. Aineistot eivät olleet ristiriidassa keskenään vaan toivat esiin hyvin samanlaisia ajatuksia ja pohdintoja eri näkökulmista. Molemmissa aineistoissa korostui se, että tällaista toimintaa ja ohjaajuutta tarvitaan ja sen ylläpitäminen ja kehittäminen on tärkeää.

Nuorten aineistosta nousi esiin erityisen voimakkaasti nuorten tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi. Tasavertaisuus nousi myös keskeiseksi teemaksi kaikilla vastaajilla. Keskeistä aineiston valossa on säilyttää nämä ominaispiirteet toiminnassa. Nämä kaikki keskeiset havainnot liittyvät vahvasti ohjaajuuden tekoihin ja siihen työotteeseen, joka on keskeistä nuorisopalvelujen teatterityössä. Jotta ohjaajat voivat olla aidosti läsnäolevia, kuulevia ja tasavertaisia heidän täytyy voida hyvin ja pystyä kehittymään ja uudistumaan työssään.

Aineiston valossa on aiheellista pohtia, miten ohjaajien jaksamisesta ja kehittymisestä voidaan huolehtia entistä paremmin. Ohjaajien aineistosta nousikin keskeiseksi epäkohdaksi tilan puute työn kehittämiseksi ja uusille avauksille. Työntekijöiden on saatava kokea turvaa ja vapautta voidakseen antaa sitä nuorille. Tämä mahdollistuisi esimerkiksi työtä kuvaavalla nimikkeellä ja mahdollisuudella reflektoida ja kehittää omaa työtä.

Nuorten aineistosta ei löytynyt mitään yhteistä kehittämiskohdetta. Toimintaan ja tiloihin oltiin hyvin tyytyväisiä. Nuorten omaehtoisten ryhmien toimintaa voisi kehittää niin, että ryhmillä olisi halutessaan mahdollisuus saada ohjausta. Pidempään harrastaneilla ryhmillä voisi olla mahdollisuus useampaan treenikertaan viikossa. Pitkäkestoisissa ryhmissä ohjaajan selkeys ja puuttuminen ongelmiin voisi olla nopeampaa ja ryhmää voisi ohjata nopeammin kohti yhteistä tavoitetta. Myös toiminnan sanoittamista erityisesti uusien työtapojen kohdalla voisi kehittää. Lisäksi aineistossa nousi esiin toive, että ryhmissä voisi olla laajempi tarjonta erilaista tekemistä. Tarjonta voisi pitää sisällään perinteistä teatteria, uusia avauksia ja nuorille aikuisille suunnattuja teatterin tai esitystaiteen ryhmiä. Aineisto ehdotti pohtimaan ja keskustelemaan sosiaalisen median pelisäännöistä tuntitöitä tekevien ohjaajien kanssa. Nämä ovat kaikki hyviä ehdotuksia ja yksi niistä on jo käytännössäkin.

6.2 Nuorten ehdotukset on helppo toteuttaa

Nuorten aineistosta nousseet kehittämiskohteet ovat työn sisällä helppoa toteuttaa, eivätkä ne vaadi esimiesten lupaa tai työn uudelleen järjestelyä. Tämä toiminnan notkeus sisällön suhteen selittää osaltaan sen, miksi nuoret ovat tyytyväisiä toimintaan. Se kehittyy lähtökohtaisesti heidän ehdotustensa pohjalta jatkuvasti.

Uusia ryhmiä on helppo perustaa. Uudenlaiset ryhmät pitää yhden ohjaajan mukaan vain kirjata auki selkeästi. On tärkeää pitää huolta siitä, että nuoret tietävät mihin he tulevat ja mistä ryhmän toiminta koostuu.

Vastaajat molempien aineistojen pohjalta olivat yksimielisiä siitä, että tulevaisuudessa nuorille tarjotun teatteritoiminnan pitäisi edelleen olla nuorisopalveluissa ilmaista tai hyvin edullista, laadukasta, helposti lähestyttävää, ammattilaisten toteuttamaa ja pedagogista. Teatteriryhmät olivat kaikkien vastaajien mukaan nuorille merkittäviä ja ryhmien toimintaedellytysten turvaaminen on epäilemättä keskeistä myös tulevaisuudessa. Nuorilta voisi yhden ohjaajan mukaan kerätä tulevaisuudessa palautetta huomattavasti syvemmin ja kehittää palveluja palautteen pohjalta systemaattisemmin. Erityisesti ohjaajan ja nuoren suhteesta voisi kerätä aikaisempaa laajemmin palautetta.

6.3 Teatterityö kehittyä aineistojen pohjalta

Olin yllätynyt siitä, miten samankaltaisia nuorten ja ohjaajien nostamat ajatukset olivat, huolimatta siitä missä tai millä tavalla he olivat olleet teatteritoiminnan äärellä. Tämä lisäsi myös haluani ajatella teatteritoimintaa yhtenä kokonaisuutena ja viestiä siitä myös yhteisesti.

Kansainväliset tutkimukset toivat esiin hyvin samankaltaisia teemoja kuin oma aineistoni. Nuorten taidetoiminta vaikuttaa positiivisesti nuorten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Laitinen 2017, 31). Hughesin ja Wilsonin tekemä tutkimus kuvaa teatteritoiminnan lisänneen nuorten onnellisuutta, itsevarmuutta, kykyä olla oma itsensä ja ilmaista itseään ja käsitellä ja kohdata ongelmia sekä olla ajautumatta niihin. Teatteritoiminnan kautta myös nuorten kyky työskennellä muiden kanssa oli kasvanut, esiintymistaidot kehittyneet ja ennakoluulot vähentyneet. Toiminnan kautta ystävien lukumäärä sekä valmius ystäväystyä uusien ihmisten kanssa oli kasvanut. (Hughes & Wilson 2004, 66–67.) On kiinnostavaa, että kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset vahvistavat myös oman työni aineiston kautta nousseet oivallukset.

Nuorten aineistosta nousi keskeisesti esiin kuuntelun merkitys. Kuuntelemisen kautta ohjaajan oli mahdollista havaita ja nostaa esiin ongelmia ja oppia tuntemaan nuoret. Jokainen haastateltava toikin useasti esiin sen, miten tärkeää on saada ohjaajan huomio ja läsnäolo. Lempeän ja turvallisen katseen alla voi olla oma itsensä, kehittyä esiintyjänä, luopua ennakkoluuloistaan ja suostua työskentelemään yhdessä muiden kanssa. Tasavertaisuus nousi myös keskeiseksi teemaksi. Kaikki nuoret vastaajat kokivat, että he ovat yhtä tärkeitä kuin ohjaajat ja että heitä kohdellaan tasavertaisesti. Teatteritoiminnan koettiin kaikissa haastattelussa lisänneen itsetuntemusta ja itseluottamusta, vuorovaikutustaitoja ja uskallusta tuoda omia teoksia ja ajatuksia esiin. Tämäkin korreloi kansainväliseen tutkimukseen.

Kotimaisessa tutkimuksessa kuvattiin myös oman taiteen tekemisen liittämistä osaksi suurempaa viitekehystä. Siivonen (2010, 5) korostaakin, että nuorten vaikuttaminen lähiympäristössään ja yhteiskunnassa laajemmin tuomalla taiteen avulla julki näkemyksiään elämästä, on äärettömän merkittävää. Aineisto vahvisti tällaisen työn merkitystä ja olen entistä vakuuttuneempi, että nuorille täytyy avautua myös mahdollisuuksia liittää oma taiteellinen työskentelynsä halutessaan osaksi taidekenttää esimerkiksi

tapahtumien muodossa. Yhtä lailla ohjaajienkin pitää saada olla osa suurempia verkostoja ja liittyä taiteen kenttään oman työnsä kautta.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyöni antoi minulle valtavasti ajatuksia teatterityön potentiaalista nuorisopalveluissa. Olin yllättynyt siitä miten antoisaa ja avaavaa pelkästään haastattelujen tekeminen oli. Se kirkasti myös sen, miten vähän tilaa arjessa on työn äärelle pysähtymiselle tai nuorten ja kollegojen ajatuksien kuuntelemiselle. Yhteinen dialogi tuntui jo itsessään kehittämistyöltä.

On tärkeää huomata ja arvostaa asioita, jotka toimivat ja huolehtia niiden säilymisestä. Nuorisopalvelujen teatteritoiminnassa tämä tarkoittaa teatteriryhmien ja niissä tapahtuvan työn ominaispiirteiden huomioimista, säilyttämistä ja arvostamista. Tämä voi tarkoittaa myös yksilötyötä, mahdollisuuksien luomista ja leirejä. On myös keskeistä huolehtia ohjaajien jaksamisesta, jotta he voivat jatkossakin antaa itsestään paljon ja luoda turvallista tilaa nuorille kasvaa osallisuudessaan, sosiaalisina toimijoina ja taiteilijoina.

Teatterityö nähdään havaintojeni ja ohjaajan aineiston pohjalta turhan kapeana ja sen potentiaalia hyödynnetään liian vähän. Kehittyäkseen soveltava teatterityö tarvitsee näkyvyyttä ja tilaa uudistua. Tässä avainasemassa ovat esimiehet ja teatterityön näkeminen aikaisempaa laajempana työmuotona.

Opinnäytetyöni ehdottaakin omaan organisaatiooni tapaa käyttää tätä tietoa työn ymmärtämisen ja kehittämisen välineenä organisaation sisällä. Opinnäytetyöni on itsessään kommunikaatiota ja kommunikaatiosillan rakentamista soveltavan taiteen mahdollisuuksista nuorisotyössä. Se toi esiin miksi työtä tehdään, kenelle ja miten.

7.1 Konkreettisia kehittämisehdotuksia

Pitkäjänteisen kehittämistyön mahdollisuus on havaintojeni mukaan nuorisopalvelujen teatterityön suuri rikkaus. Sitoutuneet työntekijät, teatteritoiminnan pysyvyys ja toiminnan kehittäminen yhdessä on hyvin tärkeää ohjaajien työhyvinvoinnin ja työn kehittymisen kannalta. Koen, että soveltavan taiteen kenttä hyötyisi laajemminkin tällaisesta pitkäjänteisestä kehittämisestä nimenomaan organisaatioiden sisällä. Olen kiitollinen siitä, että Helsingin kaupunki haluaa tuoda soveltavaa taiteen osaamista organisaation sisälle ja sen käyttöön.

Kaksi keskeistä kehittämis ehdotusta, jotka aineiston pohjalta voidaan johtaa ovat:

1. Tavoitteena kaikilla ohjaajilla oli toteuttaa teatterityötä laajemmin ja saada työhön tilaa uusille avauksille. Tämä voisi olla mm. Forum-teatteria. Oman työn kehittäminen luo työhyvinvointia ja auttaa ylläpitämään laadukasta palvelua nuorille.
2. Työnimikkeen tulisi vastata työn sisältöä paremmin. Nimike voisi olla esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaaja. Nimike turvaisi soveltavan taiteen asemaa nuorisotyössä ja tässä organisaatiossa.

Teatteritoiminnan kehittämistyöryhmä aloitti toimintansa keväällä 2019 ja tapaa kerran kuukaudessa. Tällä ryhmällä on mahdollisuus toimia ohjaajien kehittämisajatuksen edistäjänä ja jalkauttajana. Käytännössä nämä kehittämis ehdotukset vaativat esimiesten suostumusta ja halua edistää työtä sekä mahdollistaa sen rajaamista tarvittaessa. Lisäksi teatteritoiminnan ulkoisen viestinnän uudistamista tai yhtenäistämistä on hyvä pohtia.

Näiden kehittämisideoiden avulla Helsinki voisi olla edelläkävijä ja luoda rakenteen, jossa soveltava teatteri ja sen työmuodot olisivat nuorisotyön lisäksi kenties Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialan eri toimijoidenkin käytettävissä. Voisimme pienillä muutoksilla tarjota entistä laadukkaampaa palvelua.

7.2 Nuorisopalvelujen teatteritoiminta osana soveltavan taiteen kenttää

Opinnäytetyö haastoi oman käsitykseni siitä, miten teatterityötä yleisesti nuorisopalveluissa tehdään. Tulin aineiston kautta hyvin tietoiseksi siitä, että nuorisotyön ja soveltavan taiteen arvopohja ja toimintatavat ovat hyvin lähellä toisiaan ja dialogisuus sekä osallisuus teatterityössä sisäänkirjoitettuja. Havahduin työni eri vaiheissa monta kertaa siihen, kuinka monessa asiassa on vaikea nähdä, että ei ole välttämätöntä tehdä kuten ennenkin ja asiat voivat muuttua. Tämä oivallus oli mullistava. On selvää, että muutos voi tapahtua vain sitä kautta, että työtä avataan ja muutokset perustellaan hyvin.

Nuorisopalvelujen johto haluaa auttaa työntekijöitään kehittymään ja jakamaan osaamistaan. Työntekijöillä on halua ja osaamista kehittää toimintaa vastaavan organisaation ja nuorten tarpeita. Juuri ymmärryksen lisääminen ja toiminnan kehittäminen yhdessä johdon kanssa voi olla avain uusiin avauksiin. On hyvä pohtia, mitä teatteri-ilmaisun ohjaajan työn ajatellaan olevan nuorisopalveluissa ja mitä se voisi olla. Toivon, että

tulevaisuudessa teatterityö nuorisopalveluissa nähdään asiantuntijatyönä. Olisi valtavan hienoa saada olemassa olevan osaamisen potentiaali käyttöön.

Jouduin tämän työn osalta luopumaan ajatuksestani haastatella myös esimiehiä ja tuoda heidän ajatuksiaan teatterityöstä ja sen kehittämisestä esiin. Tämä kaipaa jatkotutkimuksia. Olisi erittäin mielenkiintoista kuulla, miten he näkevät teatterityön ja millaisia kehittämismahdollisuuksia se heidän ajattelunsa kautta voisi saada.

Teatterityö muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Samoin koko soveltavan taiteen kenttä elää, kehittyy ja monipuolistuu sekä Suomessa että kansainvälisesti. Olen iloinen siitä, että saan olla osa tätä soveltavan taiteen kenttää. On tärkeää muistaa, että se, mitä teemme nuorisopalveluissa, liittyy suurempaan viitekehykseen. Ihmisten tietoisuus soveltavan teatterin menetelmistä, arvosta ja vaikuttavuudesta lisääntyy hitaasti mutta varmasti.

Tämä työ on syntynyt rakkaudesta nuorten kanssa tehtävään teatterityöhön ja sen kehittämiseen. Olen saanut olla teatterin kanssa pian kaksikymmentä vuotta eri rooleissa; ensin teatteriopiskelijana, ohjaajana, opettajana, kouluttajana, vapaana taiteilijana ja kehittää alaa omalla panoksellani. Olen kiitollinen jokaisesta ryhmästä, kollegasta, esimiehestä ja kokemuksesta, koska ne kaikki ovat opettaneet minulle valtavasti itsestäni, tästä työstä ja soveltavan teatterin mahdollisuuksista. Tulevaisuudessa toivonkin saavani katsoa alaa uusista näkökulmista ja kehittyä ja kehittää nuorisopalvelujen teatteritoimintaa entisestään.

LÄHTEET

- Anttila, A.; Haapanen, S., Jaakola, V.; Myyrä, R.; Mönttinen, P. & Parviainen, S. 2012. Nuorten osallisuus ja vaikuttaminen kulttuurisessa nuorisotyössä. Helsinki: Helsingin kaupungin nuori-soasiainkeskus. Viitattu 30.4.2020. https://www.hel.fi/static/liitteet/nk/Nuorten_osallisuus.pdf
- Averett, P.; Crove, A. & Hall, C. 2015. "The youth public arts program: interpersonal and in-trapersonal outcomes for at-risk youth." *Journal of Creativity in Mental Health* 10(3): 306–323. Viitattu 25.10.2019 https://www.researchgate.net/publication/283664066_The_Youth_Public_Arts_Program_Interpersonal_and_Intrapersonal_Outcomes_for_At-Risk_Youth
- Duberg, A.; Möller, M. & Sunvisson, H. 2016. "I feel free": Experiences of a dance intervention for adolescent girls with internalizing problems." *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 11(1): 1–14. Viitattu 25.10.2019 https://www.researchgate.net/publication/305272097_I_feel_free_Experiences_of_a_dance_intervention_for_adoles-cent_girls_with_internalizing_problems
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2000. Dialogi-avain innovatiivisuuteen. Helsinki: WSOY.
- Helsingin kaupunki. 2018. Nuorison palvelukokonaisuus. Viitattu 31.10.2019. <https://www.hel.fi/kulttuurin-ja-vapaa-ajan-toimiala/fi/tietoa-meista/nuorison-palvelukokonaisuus/>
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita (15.–17 painos). Helsinki: Tammi.
- Hughes, J. & Wilson, K. 2004. "Playing a part: the impact of youth theatre on young people's personal and social development." *Research in Drama Education* Vol. 9, No. 1: 57–72. Viitattu 27.10.2019. https://www.researchgate.net/publication/249007573_Playing_a_part_the_impact_of_youth_theatre_on_young_people's_personal_and_social_develop-ment/link/55912a5c08ae1e1f9bae543d/download
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia, parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kotilainen, S.; Siivonen, K. & Suoninen, A. 2010. Nuoret taiteen tekijöinä, Myrsky-hankkeen vä-liarviointia. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 31, 2010. http://nts.uljas.sange.fi/sites/default/files/verkkojulkaisut/Myrsky-raportti_verkkojulkai-suja%2031.pdf
- Laitinen, L. 2017. Taide, taiteellinen toiminta ja nuorten hyvinvointi. Teoksessa K. Lehikoinen & E. Vanhanen (toim.) *Arts equal: Taiteet, tasa-arvo ja hyvinvointi: Katsaus kansainväliseen tutki-mukseen mukaan*. Taideyliopisto, Kokos-julkaisusarja 1/2017, 31–46. Viitattu 31.10.2019. http://nts.uljas.sange.fi/sites/default/files/verkkojulkaisut/Siivonen_Tai-teen%20s%C3%A4rm%C3%A4ll%C3%A4%20nuorille%20hyvinvointia.PDF
- Lehikoinen, K. 2013. Qualification framework for artists in artist interventions. Teoksessa J. Hiensius & K. Lehikoinen. *Training artist for innovation, competencies for new contexts*. Taideyli-opisto. Kokos julkaisusarja.
- Mielonen, M. 2018. Kulttuurisen nuorisotyön selvitys. Julkaisematon lähde.
- Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaa-mista liiketoimintaan. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* 1 83.uudistettu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS-kustannus, 184–199.

Siivonen, K. 2010. Taiteen särmällä nuorille hyvinvointia, sitoumuksia ja toiminta ajatuksia nuorten tueksi. TUTU-eJULKAISUJA 6/2010. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/siivonen_taideen_srml_nuorille_hyvinvointia.pdf

Venkula, J. 2005. Varmuudesta ja epävarmuudesta. Helsinki:Kirjapaja Oy.

Vilnilä, F. 2016. "Elämäntaitojen äärellä. Taidetyöpaja nuorten elämäntaitojen vahvistajana." Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 102. Viitattu 25.10.2019. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/elamantaitojen_aarella.pdf

Westerlund, H.; Lehtikoinen, K.; Anttila, E.; Houni, P.; Karttunen, S.; Väkevä, L.; Furu, P.; Heimonen, M.; Jansson, S-M.; Juntunen, M-L.; Kantonen, L.; Laes, T.; Laitinen, L.; Laukkanen, A. & Pässilä, A. 2016. ArtsEqual, Taiteet, tasa-arvo ja hyvinvointi. Helsinki. Taideyliopisto, Kokos julkaisusarja 2/2016. Viitattu 31.10.2019. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/174795/Kokos_2_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y